Ontario Human Rights Commission

Commission ontarienne des droits de la personne

# ANNUAL REPORT
# 2002–2003

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street West, 7th floor
Toronto, Ontario, M7A 2R9

105-02036/

For further information call in confidence:
1-800-387-9080
TTY#: 416-314-6526 or 1-800-308-5561
Web site: www.ohrc.on.ca

## TABLE OF CONTENTS


**Message from the Chief Commissioner 6**

**Mediation and Investigation Branch 7**

- The Office of the Director 7
- Inquiry and Intake Office 8
- Mediation Office 9
- Investigation Office 9
- The Caseload 10

**Policy and Education Branch 11**

- Policy Development 11
- Public Transit Report 11
- Age Discrimination 12
- Education and Disability 12
- *Building Code* and Restaurant Accessibility 13
- Racial Profiling 14
- Aboriginal Human Rights Program 15
- An Intersectional Approach to Discrimination 16
- Advice on Human Rights Matters 16
- Increasing Awareness through Public Education 18
- Partnerships 19
- National and International Initiatives 20

**Legal Services Branch 22**

- Supreme Court of Canada 22
- Appeals 23
- Superior Court of Justice 24
- Divisional Court 24
- Human Rights Tribunal of Ontario 30

**Corporate Initiatives 40**

**Accountability Framework 41**

**Appendices 45**

- List of Commissioners 45
- Organizational Chart 50
- Branch Descriptions 51
- List of Publications 53
- List of Public Education Activities 55
- Tables 57
- Human Rights Tribunal of Ontario Decisions and Settlements 60
- Financial Statement 63

Ontario
Human Rights
Commission

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel: 416.314.4541

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél : 416.314.4541

June, 2003

Honourable Carl DeFaria
Minister of Citizenship and Minister Responsible for Seniors
6th Floor, 400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Dear Minister:

Pursuant to Section 31(1) of the Ontario *Human Rights Code*, it is my pleasure to provide to you the Annual Report of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 2002–2003, for submission to the Legislative Assembly of Ontario.

This report reflects the activities of the Commission from April 1, 2002 to March 31, 2003.

Yours sincerely,

Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

## MESSAGE FROM THE CHIEF COMMISSIONER

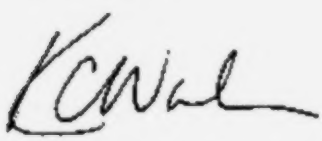
I am pleased to report on the work of the Ontario Human Rights Commission for the April 1, 2002 to March 31, 2003 fiscal year.

This year, the Commission opened 1,776 cases and closed 1,954 cases. The active caseload, as at March 31, 2003 was 2,137 cases. The average age of the Commission's active caseload was 11.5 months, which indicates that the Commission continues to maintain a current caseload, (one that is 12 months or less). The Commission referred 58 human rights complaints to the Human Rights Tribunal of Ontario.

In the area of policy, the Commission also accomplished several key achievements. Most notably, the Commission:

- released a Consultation Report on human rights and public transit service in Ontario;
- released its *Policy on Discrimination against Older Persons because of Age*;
- launched a public education awareness campaign to address the four areas where older persons face the most barriers: employment, transportation, health care and housing;
- conducted a survey on accessibility of restaurant chains;
- held public consultation sessions in North Bay, Hamilton, Ottawa and Toronto on issues related to access to education for students with disabilities; and
- launched a major province-wide public inquiry into the effects of racial profiling.

Finally, I would be remiss if I did not express my gratitude to the staff of the Commission. I am both impressed and appreciative of the fact that despite a lengthy public service strike, the continued hard work of staff members enabled the Commission to meet a number of challenges in a particularly demanding year.



Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

## About the Commission

*The Ontario Human Rights Commission (the "Commission") is an arm's length agency of government, accountable to the Legislature of Ontario through the Minister of Citizenship. The Commission's principal functions are set out in the* Human Rights Code *(the "Code") and include the investigation and settlement of human rights complaints. Under the* Code, *the Commission's work also includes promoting human rights and public awareness.*

# Mediation and Investigation Branch

The Mediation and Investigation Branch, of the Ontario Human Rights Commission, is the largest branch within the Commission with approximately 85 full-time employees located across the province, the majority are based in the Commission's Toronto office.

The Mediation and Investigation Branch has primary responsibility for the Commission's mandate to ensure compliance with the Ontario *Human Rights Code*. It is composed of four offices: the Office of the Director, the Inquiry and Intake Office, the Mediation Office and the Investigation Office .

## The Office of the Director

The Office of the Director is responsible for the management of the Mediation and Investigation Branch. The Director's Office also provides supervision for a number of special projects including Fee-For-Service (FFS) investigations, compliance procedures, monitoring compliance, customer service issues and overall caseload management.

**Testimonial**

"Your presentation provided our staff and clients with an informative overview of the Ontario *Human Rights Code*, the role of the Commission, the complaints process and Human Rights in employment..."

*M.M., Student Employment Centre, Toronto*
*July 2002*

## Inquiry and Intake Office

The Commission's Inquiry and Intake Office is the first point of contact for members of the public calling for information on filing, or preventing, a human rights complaint. This Office also handles correspondence about the Commission's complaint process and receives visitors to the Commission's Toronto Office who wish to file complaints.

The Office has two units that provide service to the public by telephone through the Call Centre located in Toronto, personal visits to the office, and by written and electronic correspondence.

Through the Inquiry unit, callers, visitors and correspondents receive general information on the complaint process, how to file a complaint and other information about the human rights process. The Intake unit is responsible for assessing returned intake questionnaires and drafting and serving human rights complaints.

In an effort to provide more effective service to the public, in the fiscal year 2002-2003, the Inquiry office undertook to be more proactive in educating complainants and respondents about their rights and responsibilities under the *Code* on their first contact with the Commission.

This improved approach to serving the public resulted in the following achievements:

- Complainants were empowered to address their human rights concerns and employers/respondents were provided with tools to become proactive in addressing and preventing complaints of discrimination.
- Inquirers whose issues were not human rights in nature were immediately referred to more appropriate organizations to deal with their issues.
- The Commission's resources focused on dealing with issues of discrimination under the *Code*.

In the fiscal year, 2002-2003, the office received 2,324 written inquiries, attended to 902 visitors to the office and answered 46,127 of the 69,817 calls it received. On average, calls were responded to within 3 minutes. The office issued 4,385 intake questionnaires to the public and received 2,863 completed intake questionnaires (including approximately 800 self-drafted complaints) in return. A total of 1,776 complaints were filed.

## MEDIATION OFFICE

The Commission's Mediation Office offers both formal and informal mediation services to parties and is responsible for assessing and processing section 34 requests.

Formal mediation is a voluntary opportunity for parties involved in a complaint to meet and resolve their issues early in the complaint process, with the assistance of a professionally trained mediator employed by the Commission. Informal mediation occurs where the parties seek to resolve their issues early in the complaints process without a formal mediation meeting. Skilled, professionally trained mediators also facilitate informal mediation.

Section 34 requests are requests made under section 34 of the *Code* where the Commission is asked to "not deal with" a complaint because it could or should be more appropriately dealt with by a statute other than the *Code*, or because the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith, where the Commission lacks jurisdiction, or because the complaint was filed more than six months after the events which form the subject of the complaint.

The mediation settlement rate for this fiscal year is 72.9% compared with a 73.6% settlement rate in 2001-2002. In this fiscal year, 1,262 cases were closed in the Mediation Office.

## INVESTIGATION OFFICE

The Commission's Investigation Office conducts investigation and conciliation of complaints that are not settled or otherwise resolved through the Mediation Office.

In this fiscal year, the Investigation Office closed 676 complaints. The average age of the Commission's active caseload was 11.5 months, as of March 31, 2003, indicating that the Commission continues to maintain a current caseload (one that is 12 months or less).

## THE CASELOAD

The Commission opened 1,776 cases and closed 1,954 cases in fiscal year 2002-2003. The active caseload, as at March 31, 2003 was 2,137 cases.

More cases would have been opened and closed in this fiscal year but for the Ontario Public Service Employees Union strike, which started on March 13, 2002, and was not resolved until May 6, 2002.

The Commission referred 58 human rights complaints to the Human Rights Tribunal of Ontario.

The names of parties and the details of cases assigned to the Mediation and Investigation Branch are confidential and protected under the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act.* However, once the Commission has referred a case to the Human Rights Tribunal of Ontario (formerly known as the Board of Inquiry), the matter becomes part of the public record. For this reason, no case summaries are provided of cases assigned to the Mediation and Investigation Branch.

# POLICY AND EDUCATION BRANCH
## PROMOTION AND ADVANCEMENT OF HUMAN RIGHTS

## POLICY DEVELOPMENT

In keeping with its mandate to promote understanding of human rights and to conduct research to eliminate discriminatory practices, the Commission undertook a number of policy development initiatives in 2002-2003. The Commission's policies and guidelines are approved public statements that set out the Commission's interpretation of specific provisions of the *Code*. The Commission's policy work helps the Commission to advance understanding of the *Code* and inform the public and those involved in human rights work how the Commission will interpret and apply the *Code* when dealing with particular matters. Highlights of the past year are outlined below.

### Public Transit Report

In April 2002, the Commission released its Report on *Human Rights and Public Transit Services in Ontario*. The Commission's Report summarized the input received from transit providers, seniors' organizations, disability consumers' groups, advocacy groups and individuals during the Commission's consultation on access to public transit services.

The Report states that there is a legal obligation under the *Code* for equal access to public transit services without discrimination based on prohibited grounds, yet found that persons with disabilities, older persons and families with young children face difficulties in accessing transit on a daily basis.

The Report contains recommendations for transit service providers to set a goal of full integration and accessibility, design services and facilities inclusively and take all steps short of undue hardship, including developing plans, to achieve this goal. The Commission encouraged the provincial government to set standards and timelines across the province and to consider the urgency and impact of accessibility issues in public transit services.

Under the new *Ontarians with Disabilities Act* (ODA), every public transportation organization in Ontario is required to prepare and make publicly available a yearly accessibility plan addressing the identification, removal and prevention of barriers to persons with disabilities in the organization's bylaws, policies, programs, practices and services. The Accessibility Directorate of Ontario notes that public transit providers should complete their first accessibility plans by September 30, 2003, one year after the date of proclamation of the ODA.

## Age Discrimination

Building on the Commission's ongoing work in the area of age discrimination, in June 2002, the Commission released its *Policy on Discrimination against Older Persons because of Age*. The Policy provides an in-depth look at age discrimination as it relates to the present protections in the *Code*. The Policy was developed to help the public and Commission staff gain a better understanding of how the *Code* protects older Ontarians. It also aims to raise awareness among service providers, employers and landlords of their obligations under the *Code*. Six fact sheets were also published to provide a quick resource to explain the key issues in the Policy.

At the same time, the Commission announced its public awareness campaign, in partnership with CARP (Canada's Association for the Fifty-Plus), to counteract myths and stereotypes about older persons. The campaign features posters of older people with stickers on their foreheads that state a Best Before age and a tagline that states:

*"Nobody has a shelf life. Stop age discrimination now. It's illegal, and it's just plain wrong."*

The message is intended to serve as a reminder that negative attitudes about aging should not stand in the way of equal opportunity and participation for older Ontarians. There are different posters for employment, transit services, health care and housing – four key areas that affect older Ontarians.

## Education and Disability

The Commission undertook significant work in the area of disability and education. In July 2002, the Commission released a Consultation Paper entitled *Education and Disability: Human Rights Issues in Ontario's Education System*.

The Paper set out specific issues on which the Commission sought input such as access to education, disability and other forms of discrimination, negative attitudes and stereotypes, labelling, the accommodation process, roles and responsibilities, appropriate accommodation, and undue hardship. The Paper invited written submissions from any interested individual or organization on these and other human rights issues related to disability and education.

The Commission received 124 written submissions. Those who made submissions included community organizations, school boards, special education advisory committees, parents, students with disabilities, educators, colleges, universities, consultants, unions, advocacy groups, and government ministries.

In November 2002, the Commission held public hearings in Ottawa, North Bay, Hamilton and Toronto to hear presentations.

Interested parties presented submissions on human rights issues affecting people with disabilities in the education sector. The completion of these hearings fulfills a commitment made in 2002 to conduct consultations on disability and education with a view to developing a consultation report and specific guidelines.

A consultation report and guidelines are currently being prepared and are expected to be released in the Fall of 2003.

### *Building Code* and Restaurant Accessibility

In March 2002, the Commission presented an in-depth submission to the Ministry of Municipal Affairs and Housing outlining the need for reform to the barrier-free access requirements in the Ontario *Building Code*. The submission identifies priorities for change as well as the human rights principles that should be reflected in a revised *Building Code*. In July 2002, this document was made public along with a report on a Commission initiative to promote accessibility in the restaurant sector.

The initiative involved surveying 29 major restaurant chains in Ontario to ascertain the degree of accessibility of their premises, what standards are used for accessibility, and what objectives are set for achieving accessibility in future.

A review of the responses revealed that the restaurant chains are setting their standards for accessibility based only on the Ontario *Building Code* that is in effect at the time of construction or renovation. Neither the *Code* nor the Commission's *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate* are considerations in setting standards for accessibility.

Accordingly, the Commission initiated its own inquiry into the accessibility of restaurant chains pursuant to its mandate under section 29 of the

*Code*. The Commission retained an expert to conduct restaurant accessibility and service reviews of seven chains. The expert visited several locations of each of the seven chains in various parts of the province. The chains were assessed and rated based on a checklist setting out key elements of accessibility.

The results of the review were disappointing. They revealed that there are facilities in operation in Ontario that do not meet even the most basic accessibility requirements of the current *Building Code*, nor the requirements of the Ontario *Human Rights Code*. In some cases facilities are completely inaccessible while in others, persons with disabilities would face significant barriers, for example, in accessing washrooms.

In the next fiscal year, the Commission intends to share the results of this review with the seven chains to ascertain their plans for achieving accessibility in the future. The results of the review will also be made public.

### Racial Profiling

As part of its commitment to initiate a project on race, ethnicity and origins, on December 9th, 2002, the eve of International Human Rights Day, the Commission announced that it would undertake a public inquiry to look into the effects of racial profiling on individuals, families, communities and society as a whole.

The inquiry falls under the Commission's mandate in section 29 of the *Code* to inquire into incidents or conditions leading to tension or conflict, to initiate investigations into problems in society, to encourage programs to address such problems and to conduct public education to promote understanding of and compliance with the *Code*.

The Commission worked closely with community partners in the design of the process. On February 17, 2003, the initiative was launched and from February 18th to 28th, the Commission's phone lines were open in the evenings to receive submissions from the public. The Commission also received a number of submissions through an online questionnaire and by mail.

By the fiscal year end, the Commission had received over 800 contacts. While not all of the contacts fit the parameters of the inquiry, the feedback exceeded the Commission's expectations in terms of both quality and quantity. Persons from a variety of backgrounds from communities across the province shared accounts of their experiences with profiling in a number of settings.

Racial profiling concerns us all.

How can you take part?

On March 31st, the Commission held a one-day public inquiry session in Toronto during which thirteen (13) presenters, representing a cross-section of the submissions received, described the impact of profiling on themselves, their families, their communities, and society and its institutions. The session was successful in its goal of raising public awareness, particularly among those who may lack an understanding of the harmful effects of profiling.

The Commission intends to publish a report on the racial profiling initiative during the next fiscal year.

## Aboriginal Human Rights Program

The fiscal year, 2002-2003, marked the third year of the Commission's Aboriginal Human Rights Program. The goals of this important initiative are to create and build on awareness of the *Code* among Aboriginal communities and to enhance their access to the Commission's services. Historically, Aboriginal people in Ontario have filed relatively few human rights complaints and many communities have little knowledge of the provincial human rights law or process.

The Commission is working in partnership with two Aboriginal organizations, Grand River Employment and Training (GREAT) of Ohsweken (near Brantford) and the Native Canadian Centre of Toronto (NCCT), in the development and delivery of this project.

The first phase of the initiative revealed that Aboriginal people face significant discrimination in housing, particularly off the reserve, as well as discrimination in employment and services. In addition, it indicated that Aboriginal communities and members had little knowledge of the Commission's services or the human rights process. The report on Phase 1 recommended that the Commission increase its presence in Aboriginal communities and included strategies to enhance awareness and improve access for Aboriginal persons to the human rights system.

In January 2002, during the second phase of the initiative, a full-time human rights liaison officer began working at NCCT to increase awareness of human rights and the Commission's services.

The third phase was implemented in this fiscal year and was an evaluation of the project. The Final Report, written by GREAT, was submitted in March 2003 and reflected that while the model is effective, there is still a great deal of work to be done in this area.

In particular, the report indicated that the role of a liaison officer had worked effectively:

- with Commission Inquiries and Intake staff to assist Aboriginal people to file complaints;
- with community agencies serving Aboriginal peoples to provide information, support or resolution to situations, many times without referral to the Commission as a complaint;
- with the Canadian Human Rights Commission as many of those who voiced concerns were either from reservations or their inquiries involved federally regulated organizations;
- and as a vehicle for public education in the community, in agencies and in schools.

The Commission will be following up on the recommendations of GREAT's Final Report to strengthen the program's viability and to develop a strategy to broaden the program geographically in Ontario.

### An Intersectional Approach to Discrimination

The Commission released a Discussion Paper entitled, *An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims* and solicited feedback on how an intersectional analysis can be consistently applied in all areas of the Commission's work. The paper explores how factors such as race, gender, age, place of origin and disability often intersect to produce a unique experience of discrimination.

## ADVICE ON HUMAN RIGHTS MATTERS

One part of the Commission's function is to inquire into statutes, regulations, programs and policies, including matters in the public and private sectors to provide input on human rights issues. The Commission can also undertake measures to assist public and private bodies to comply with the *Code*. During the past fiscal year, the Commission:

- communicated with a number of bodies responsible for administering social housing in Ontario to provide a policy interpretation of how the *Code* applies to "seniors only" and "ethnic" housing accommodation;
- wrote to and met with representatives of the Office of the Chief Coroner regarding the potential for a claim of discrimination on the basis of mental disability due to automatic inquests for deaths in police or prison custody versus discretionary inquests for deaths of persons involuntarily committed to psychiatric facilities;
- wrote to the Ministers of Finance and Education regarding Commission concerns with the private school tax credit as proposed. The Commission also met with staff of these ministries to provide advice on human rights aspects of this program. The Commission clarified its public position on this issue by posting a Fact Sheet on the Private School Tax Credit on its Web site;
- wrote to the Minister of Transportation regarding human rights concerns raised by hearing standards for class B, C, E and F drivers licenses in Ontario;
- wrote to the Minister of Foreign Affairs urging the Canadian government to take action regarding an international human rights matter involving a Nigerian woman sentenced to death by stoning for allegedly having a child out of wedlock;
- spoke out about the increase in hate crimes reported across the province since September 11, 2001 with a reminder that intolerant behaviour is unacceptable and has no place in our society;
- wrote to the Ontario Press Council to express concerns regarding an editorial in the Ottawa Citizen which suggested that special measures in the *Criminal Code* of Canada to deal with hate crimes elevate "special categories of victims" to a higher rank than others and place greater worth on their lives;
- wrote to the Minister of Consumer and Business Services to comment on that Ministry's proposed privacy legislation and to highlight potential human rights concerns;
- wrote to the Ministry of Public Safety and Security regarding the disclosure by police forces of non-criminal information about individuals with mental illness to potential employers, volunteer groups, sports clubs and other organizations that provide services to children or vulnerable persons; and

- wrote to the Ministry of Transportation about that Ministry's licensing requirements for older drivers, which appear to consider older drivers to be a higher risk despite the conclusion of a 2002 Coroner's Jury to the contrary.

## INCREASING AWARENESS THROUGH PUBLIC EDUCATION

This fiscal year was the third year of the Commission's three-year Public Education Strategy, *Getting the Message Out*, that supports the Commission's mandate to promote and advance awareness of the *Code* through the use of thematic campaigns as well as developing and enhancing partnerships in the private, public and not-for-profit sectors.

The Chief Commissioner took part in a number of public events including: three presentations on age discrimination, three presentations to youth in schools or conferences, one presentation in Santiago, Chile to the Universidad Diego Portales, at an international conference on human rights, and a presentation to the House of Commons Standing Committee on Justice and Human Rights on the topic of same-sex marriage.

Commission staff made several presentations to local chapters of the Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO), school boards, teachers' forums, colleges and universities.

Enhanced public awareness of human rights issues was also achieved through other initiatives such as the Aboriginal Human Rights Program, the Disability and Education consultations, the public awareness campaign to counteract negative stereotypes of older Ontarians and significant media coverage as a result of the Racial Profiling Inquiry.

In 2002-2003, usage of the Commission's Web site, www.ohrc.on.ca, grew again for the second straight year. During the period April 1, 2002 through March 31, 2003, 330,131 unique visits were recorded, which represents an increase of almost 100,000 unique visits over the same period of the 2001-2002 fiscal year. On average, 904 people visited the Web site each day, an increase over the average of 638 daily visitors in the previous fiscal year.

---

**TESTIMONIAL**

"The machinery of the Ontario Human Rights Commission is "well oiled" and I'm sure there is much that we can borrow from your system."

*David A. Wilson, Executive Officer*
*Human Rights Commission, Bermuda*

In February 2003, the Commission used the Web site for the first time to gather submissions to a consultation. An electronic form was placed on the site to facilitate online responses to the call for submissions regarding racial profiling. Through the end of March 2003 over 500 contacts had been made using the electronic form.

The Commission's Web site remains the best place to quickly access information on the Commission from policies, plain language guides, case summaries and news releases to information about the complaints process, consultations and upcoming and past Commission initiatives.

The Commission also produced, in collaboration with COSTI, a multi-cultural service agency for new immigrants, plain-language brochures on sexual and racial harassment, hiring, how to file a complaint and Commission services in four additional languages: Urdu, Punjabi, Tagalog and Spanish.

## Partnerships

The Commission continued to build on partnerships with the community and organizations that share responsibility for and interest in the promotion of human rights.

This fiscal year, the Commission signed a framework agreement with the Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO) to:

- rewrite "*Human Rights at Work*" by updating the content and increasing its usefulness to practitioners in the human resources field;
- co-operate in delivering workshops and presentations;
- co-produce publications including the Web site; and
- include information about human rights in HRPAO's publication *HR Professional* and work together on other awareness campaigns.

The Commission also launched a public awareness campaign to highlight the discrimination faced by older Ontarians because of their age in partnership with Canada's Association for the Fifty-Plus (CARP).

## NATIONAL AND INTERNATIONAL INITIATIVES

### Ontario Submissions

The Commission provides input into Canada's reports which are required under the various international human rights conventions to which Canada is a signatory.

In 2002-2003, the Commission participated in this process by providing information to the Ministry of Labour in their preparation of Ontario and Canada's report in response to questions from the International Labour Organization regarding measures taken to prevent discrimination in employment and promote employment of women, older workers, people with disabilities, and other categories of people subject to discrimination and exclusion.

The Commission also provided information about its work to Canada's delegation appearing before the United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination. The Committee was considering Canada's 13th and 14th Reports under the *Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.*

### International Delegations and Visitors

The Commission hosted delegations from human rights commissions and related agencies and groups from the following countries: Korea (Ombudsman), Albania (Ombudsman) and Bermuda (Human Rights Commission).

### Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies

The Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) is made up of human rights agencies across Canada. As in past years, at the 2002 annual general meeting, Commission staff were involved in delivering seminars on several human rights topics.

At that meeting, CASHRA members also passed a resolution urging the Government of British Columbia to demonstrate its stated commitment to human rights by undertaking to meet international human rights standards

by ensuring its human rights system operates at arm's length and is accessible and effective at protecting and promoting human rights.

In September 2002, the Commission prepared a submission, on behalf of CASHRA, to the Government of British Columbia in response to that province's introduction of legislation to abolish its human rights commission. The submission reiterated CASHRA's support for the continuance of independent human rights commissions, in Canada and abroad, as distinct and desirable institutions representing the public interest.

British Columbia's *Human Rights Code Amendment Act* has been proclaimed in force as of March 31, 2003. As a result, British Columbia is now the only province in Canada without a human rights commission.

The Commission maintains regular contact with CASHRA's Public Education Partners/Partenaires en éducation publique et populaire through ongoing regular communication with education representatives of other Canadian commissions and monthly teleconferences.

# Legal Services Branch

During the 2002-2003 fiscal year, the Legal Services Branch was involved in the following resolutions: 13 Human Rights Tribunal of Ontario decisions, 37 settlements, 5 judicial review decisions, 4 appeal decisions, and one Supreme Court of Canada decision.

At the end of the fiscal year, the ongoing litigation in the Legal Services Branch comprised: 80 Human Rights Tribunal of Ontario files, 14 judicial reviews, 5 appeals, and one case at the Supreme Court of Canada.

The following are highlights of some of the significant decisions, settlements, and cases over the past year.

## Supreme Court of Canada

### *B, C, and D v. A and OHRC,* Supreme Court of Canada: October 31, 2002.

Mr. A filed a complaint, following the termination of his employment with D Ltd., alleging that he had been discriminated against on the basis of family and marital status. Mr. A's termination followed a confrontation between Mr. B (Mr. A's boss) and Mr. A's wife and daughter over allegations that Mr. B had sexually abused Mr. A's daughter.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario (then the Board of Inquiry):** The Tribunal concluded that Mr. A's employment was terminated solely because he was the father of the person alleging the abuse and the husband of the person confronting Mr. B about the alleged abuse, and that the facts amounted to discrimination based on marital and family status.

**Result at the Divisional Court:** The Divisional Court upheld these factual findings but said that, though the parties were related through marriage, this case does not amount to discrimination on the basis of family or marital status.

**Result at the Court of Appeal:** The Court of Appeal allowed the Commission's appeal, agreeing that the grounds "family status" and "marital status" must include the particular identity of one's parent, child or spouse.

**Result at the Supreme Court of Canada:** The Supreme Court of Canada endorsed the Court of Appeal's approach, finding that adverse treatment based on the identity of one's spouse, child or parent is prohibited under the *Code*. The Supreme Court of Canada also reinforced previous case law that confirmed that courts and tribunals should adopt a broad, remedial and purposive approach to interpreting the provisions of human rights legislation.

## APPEALS

### *Pritchard v. OHRC and Sears Canada,* Court of Appeal: January 29, 2003.

Ms. Pritchard filed a human rights complaint in January 1997 against Sears Canada Inc. and certain supervisory personnel alleging discrimination, harassment and reprisal. The alleged reprisal was the termination of Ms. Pritchard's employment and a subsequent failure to re-hire her due to earlier complaints she had made to the Commission in 1994 for sexual harassment and sex discrimination.

The Commission exercised its discretion under section 34(1)(b) of the *Code* to not deal with the part of her complaint that addressed her termination. The reprisal allegations addressing the subsequent failure to rehire were to be referred to investigation and mediation under the normal course. Ms. Pritchard requested a reconsideration of this decision under section 37. The Commission upheld its original decision.

Ms. Pritchard sought an order that she be provided with all information, both oral and written, that was placed before the Commission when it made its decision under section 34(1)(b).

**Result at the Divisional Court:** The Commission was ordered to disclose all information placed before the Commissioners when they made their section 34 decision including a legal opinion prepared by counsel. The Court held that fairness dictates that Ms. Pritchard was entitled to all the information placed before the Commissioners who made the decision to not deal with a part of her complaint.

**Result at the Court of Appeal:** The Commission appealed, arguing that the legal opinion prepared by its in-house counsel was protected by solicitor-client privilege. The Court of Appeal reversed the Divisional Court's decision finding that the legal opinion was indeed privileged information. The Court further held that on a judicial review, the legal opinion was irrelevant since the question to be answered would be whether the decision of the Commission could be upheld, not whether the legal opinion it received was correct.

**Current Status:** Ms. Pritchard is seeking leave to appeal to the Supreme Court of Canada.

## SUPERIOR COURT OF JUSTICE

***Oren Nimelman By Next Friend Cheryl Katz, Noah Nimelman By Next Friend Cheryl Katz and Cheryl Katz v. OHRC, Nancy Pocock, Christopher McKinnon and Keith Norton*, Superior Court of Justice: February 5, 2002.**

Cheryl Katz brought an action against the Commission for breach of rights under the *Charter of Rights and Freedoms*, breach of statutory duty, abuse of public office and malicious conduct.

**Result at the Superior Court of Justice**: The Court dismissed the claim, finding that there was no reasonable cause of action. The Court confirmed an earlier Court of Appeal decision that held that the Commission is not an entity that can be sued for damages. This also excludes the Commission from an action of vicarious liability for the actions of its employees.

## DIVISIONAL COURT

***Gismondi v. OHRC and City of Toronto*, Divisional Court: February 14, 2003.**

This was an application for judicial review of two decisions of the Commission to not deal with the complainant's age-based discrimination complaint in relation to the termination of his employment. The Commission concluded that the complaint was untimely because the events giving rise to it occurred more than six months before the complaint was filed, and was not satisfied that the delay was incurred in good faith. The Commission therefore decided not to deal with the complaint under section 34(1)(d), and upheld its decision under section 37.

**Result at the Divisional Court:** The Court found that the standard of review to be applied on judicial review of the Commission's decisions under sections 34, 36, and 37 of the *Code* is that of "patent unreasonableness". In coming to this conclusion, it noted the finality of decisions under section 37, the lack of an appeal route from the Commission's decisions, the Commission's investigative and screening (as opposed to quasi-judicial) role under sections 34, 36, and 37, and the well-recognized expertise of the Commission in fact-finding and processing complaints in the human rights context.

The Court also found that the Commission's decisions were not patently unreasonable, and that the Commission had met the requirements of procedural fairness in making its decisions. The complainant was given a full opportunity to make submissions and respond to the Commission's section 34 analysis and reconsideration report, and all of the arguments upon which he relied appeared to have been before the Commission at the time the decisions were made. The complainant had knowledge of the matters the Commission was considering and upon which its decisions would be based. The Commission's reasons were adequate and sufficient. Further, the Court indicated that the reasons for the Commission's decisions could be ascertained by reference to both the case analyses provided to the parties before the decision, and the written reasons provided after the decisions.

### *OHRC and Ray Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. and Scott Brockie,* Divisional Court: December 11, 2002.

Ray Brillinger sought printing services from Imaging Excellence Inc. on behalf of the Canadian Lesbian and Gay Archives (the "Archives"). The president of Imaging Excellence, Scott Brockie, denied the service on the basis of his religious beliefs that homosexuality is contrary to the teachings of the Christian Bible. Mr. Brockie argued that his right to freedom of religion under section 2(a) of the *Charter of Rights and Freedoms* (the "*Charter*") acts as a defence for the denial of services.

The decisions of the Tribunal (then the Board of Inquiry) are outlined in last year's annual report. The respondents appealed to the Divisional Court.

**Result at the Divisional Court:** The Divisional Court held that the Tribunal erred when it purported to add the Archives as a party complainant, as the Tribunal lacked the jurisdiction to add a complainant to a case that had been referred to it by the Commission. Accordingly, the Court dismissed the Archives' complaint.

The Court upheld Mr. Brillinger's complaint. It held that Mr. Brockie and Imaging Excellence had discriminated against Mr. Brillinger directly on the basis of sexual orientation, as well as on the basis of his association with the Archives, contrary to section 12 of the *Code*.

The Court rejected Mr. Brockie's proposed distinction between "sexual orientation" and the political act of promoting the causes of lesbians and gay men as specious and defying rational justification. The Court held that promoting an understanding and respect for lesbians and gay men should not be regarded as separate from the characteristic of sexual orientation.

The Court rejected the argument that the *Charter* could be used in this case to "read into" the *Code* a defence for discrimination based on one's religious beliefs.

The Court held that the Tribunal's order to provide printing services went further than was necessary in this case, and could require Mr. Brockie to provide services which could strike at the core elements of his religious belief and conscience. The Court therefore amended the order to not require Mr. Brockie or Imaging Excellence to print material of a nature that could reasonably be considered to be in direct conflict with the core elements of Mr. Brockie's religious beliefs.

### *OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor Company of Canada Limited and CAW Local 707,* Divisional Court: September 19, 2002.

The complainants worked on the assembly line at Ford's Oakville Plant. They later became members of the Worldwide Church of God, which requires its members to refrain from work from sunset Friday to sunset Saturday. According to the collective agreement between CAW and Ford, the complainants were required to work two Friday night shifts every four weeks. The complainants discussed the situation with CAW but the issue was not resolved. In August and September 1985, the complainants filed complaints of discrimination on the basis of creed against Ford and CAW.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario (then the Board of Inquiry):** The Tribunal found that while there was a *prima facie* case of discrimination, Ford and CAW had made out a defence of undue hardship. The Commission appealed this decision.

**Result at the Divisional Court:** The majority of the Court dismissed the Commission's appeal. The majority found that the Tribunal's decision with regard to both the employer's liability and the union's liability was reasonable.

With regard to the employer's liability, the Tribunal had determined that the general purpose of the work schedule was aimed at a rational and legitimate business objective. In determining that accommodation would result in undue hardship, the majority held that the Tribunal was reasonable in taking into account financial cost, the interchangeability of the operation, the importance of having the regular operator on each job, the impact of the collective agreement, safety considerations, and the effect of accommodation on the morale of other workers.

With regard to the union's liability, while the majority affirmed the application of the duty to accommodate to unions, it found that the union's unwillingness to advocate for accommodations was not unreasonable in this case, given the importance of seniority in this plant and the impact accommodation would have had on seniority.

There was a strong dissent at the Divisional Court. Lax J. found that the Tribunal's decision was unreasonable in a number of respects, and in some respects patently so. Lax J. found that the right to be accommodated is a core element of the equality guarantee and is informed by two principles: broad and generous interpretation of prohibitions of discrimination, and narrow construction of exceptions or defences.

According to Lax J., the Tribunal reversed these principles. She found that accommodating two incremental absences for twenty nights a year on a labour shift of approximately 1250 workers within a labour force of thousands would not impose any of the forms of undue hardship, namely impossibility, serious risk, or excessive cost. Lax J. also found that the Tribunal erred in rejecting, without sufficient examination, a number of options open to the employer and union to accommodate the complainants.

Lax J. found that the absence of a finding that any step was taken to accommodate the complainants alone was fatal to the Tribunal's decision, as it is rarely acceptable for an employer to do nothing. With regard to the union's liability, Lax J. found that although worker morale can be considered, in this situation worker morale would have been affected principally because Weller and Roosma would be treated differently. As this sentiment is contrary to the *Code*, Lax J. concluded that the Tribunal's consideration of worker morale was unreasonable in this case.

All three judges rejected the union's argument that it was not *prima facie* liable, noting that in agreeing to the work schedule (which clearly had an adverse impact on those whose creed prevented them from working Friday night), both Ford and the union had a duty to accommodate.

**Current Status:** The Commission's motion for leave to appeal the Divisional Court's decision to the Court of Appeal was dismissed on January 15, 2003.

---

**TESTIMONIAL**

"...I know that all concerned will be more sensitive with respect to harassment and discrimination in the workplace. Further, our Harassment and Discrimination policy is currently undergoing joint review and to that end, the seminars were most timely and useful."

*B.B., Ongwanada*
*October 2002*

### *Canada Mortgage and Housing Corporation v. Iness, Caroline Co-operative Homes Inc. and OHRC,* Divisional Court: July 8, 2002.

Ms. Iness alleged that she was discriminated against by the terms of the agreement between Caroline Co-operative Housing Inc. and Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC), a federal Crown corporation, because she is a recipient of social assistance. Prior to 1995, Ms. Iness paid 25 percent of her income as rent, as did all other residents of the co-operative whose housing charge was subsidized. Following an audit in 1994, CMHC directed the co-operative to set a resident's housing charge as the full amount of the "shelter allowance" portion of social assistance benefits. The change, as implemented by the co-operative, meant that Ms. Iness was no longer able to pay all of her insurance and hydro costs out of the shelter portion of her benefit, but instead had to pay part of these out of her "basic needs" allowance.

Since the change to Ms. Iness' payment was made apparently to comply with CMHC requirements, the Tribunal (then the Board of Inquiry) added CMHC as a party to the complaint. CMHC sought judicial review of the Tribunal's decision adding it as a party.

**Result at the Divisional Court:** The Divisional Court set aside the Tribunal's decision. The Court found that the exercise of CMHC's authority to advance funds to the co-operative is not an invasion of provincial powers regarding housing or human rights. CMHC can advance funds and impose conditions on how those funds are used. Provincial legislation cannot limit the authority given to CMHC, if it affects a vital part of the operation of the federal undertaking. Federal legislation completely governs the spending of federal funds by CMHC in its core endeavour. There is no room for a provincial law to regulate the terms upon which CMHC advances federal funds.

**Current Status:** This decision is under appeal to the Court of Appeal for Ontario.

### *Jones and OHRC v. Amway of Canada, Ltd. and Art Knott,* Divisional Court: April 19, 2002.

Ms. Jones made an internal complaint of sexual harassment to her employer, the respondent Amway, on March 25, 1996. She complained that another employee had sexually harassed her. Amway investigated the complaint and found it to be without merit. Ms. Jones agreed to go back to work on March 29, 1996. On April 17, 1996, Ms. Jones presented Amway with her "position"

on the harassment by way of a memo written on the advice of her lawyer. On April 26, 1996, Amway fired Ms. Jones, stating that the employment relationship had been destroyed by her allegations. The Commission referred Ms. Jones' complaint regarding reprisal to the Tribunal (then the Board of Inquiry).

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal made the following findings:

- Amway had not intended to reprise against Ms. Jones for the sexual harassment complaint.
- There was no connection between the complaint of sexual harassment and the dismissal. Rather, the dismissal was due to the breakdown in the employment relationship caused by Ms. Jones continuing to press the issue after it had been dealt with internally.
- Ms. Jones reneged on her agreement to return to work.

The Tribunal therefore dismissed the complaint.

**Result at the Divisional Court:** The Court dismissed the appeal noting it would not interfere with the Tribunal's decisions in this case as they were based on credibility and fact-finding.

The Court articulated some important principles regarding reprisal. It found that a complainant is entitled to protection under section 8 of the *Code* when she files an internal human rights complaint with her company. It is not necessary to file a formal complaint with the Commission in connection with the alleged harassment/discrimination. Protection under section 8 flows from the exercise of rights available under either the statute or the employer's human rights policy.

Moreover, a complainant's right to the protection of section 8 is not affected because her complaint was rejected by her employer. Finally, the Court found that while it is generally not necessary to prove intent in the human rights context, a breach of section 8 does require an intent to perpetrate the prohibited conduct. The onus is on the Commission and the complainant to prove an intent on the part of the respondents in cases involving reprisal under section 8 of the *Code*.

## HUMAN RIGHTS TRIBUNAL OF ONTARIO

### *OHRC and Antony Kearsley v. City of St. Catharines,* Human Rights Tribunal of Ontario (then the Board of Inquiry): April 2, 2002.

Mr. Kearsley applied for a position as a firefighter with the City of St. Catharines. He was accepted, conditional upon passing a medical examination. During this medical examination, it was discovered that he had atrial fibrillation. The medical examiner, a general practitioner, refused to approve Mr. Kearsley for work as a firefighter, despite the fact that the experts with whom the complainant had consulted advised him that it was a benign condition that would not impair his ability to do the job.

The medical examiner testified at the hearing that atrial fibrillation was not a benign condition, as it led to an increased risk of stroke of 1% - 5% per year. In response, the Commission called a medical expert in the area of atrial fibrillation, who testified the increased risk of stroke for someone of Mr. Kearsley's age was inconsequential – possibly 0.2% per year. This expert testified that there was no increased risk of heart failure in someone like Mr. Kearsley, who was otherwise in good general health. Subsequent to being turned down by the City of St. Catharines, Mr. Kearsley became a firefighter with the City of Hamilton, achieving the rank of first class firefighter in October 2001.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal held that the evidence of the medical expert was to be preferred over that of the medical examiner, who had no particular expertise in this area. The Tribunal noted that it would have been appropriate for the City of St. Catharines to seek out and rely on expert advice when confronted with a medical condition such as this. This protocol was followed in other municipalities.

The Tribunal ordered the City to: hire Mr. Kearsley as a first class firefighter, with his work to commence within 75 days of the decision; pay Mr. Kearsley for monetary losses for the failure to hire him on June 8, 1998, including losses from lower wages, overtime and pension losses, and mileage losses for travel to his job in Hamilton; give Mr. Kearsley seniority ahead of those hired on June 8, 1998; and pay general damages of $4,000.

### *OHRC and Bubb-Clarke v. Toronto Transit Commission and ATU Local 113*, Human Rights Tribunal of Ontario (then the Board of Inquiry): April 4, 2002.

Mr. Bubb-Clarke was a bus driver with the TTC. He was diagnosed as having narcolepsy, and could no longer drive a bus. Mr. Bubb-Clarke's narcolepsy also made the job of collector unsuitable for him. However, pursuant to the collective agreement, the ten years of seniority he had gained as a driver could only be used in the group he worked in (transportation) or the collectors' group. From 1991 to 1996, the TTC accommodated Mr. Bubb-Clarke's needs by having him perform various jobs in the maintenance group.

Mr. Bubb-Clarke asked the TTC and the union to permit him to use his system-wide seniority in order to bid on jobs in the maintenance group. The TTC agreed to his request. The union, citing the collective agreement, would not permit Mr. Bubb-Clarke's seniority from the transportation group to be used in the maintenance group.

Mr. Bubb-Clarke filed a complaint regarding the refusal to allow him to use his system-wide seniority in the maintenance group.

During the hearing, the TTC did not oppose the remedy requested. The proceeding continued against the union.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal found that the provisions of the collective agreement preventing the transfer of seniority when an employee moved from one group to another because of disability were discriminatory. Further, employees such as Mr. Bubb-Clarke should not be subject to the union's vote to free them from the discriminatory effects of the collective agreement.

Having found that the terms of the collective agreement were discriminatory, the Tribunal ordered the following:

- ATU to pay Mr. Bubb-Clarke general damages and damages for mental anguish at the rate of $4,000 per year, for a total of $22,000.
- Mr. Bubb-Clarke to be granted full seniority for all the time he has been employed by the TTC, transferable to his present position or any other position he may occupy as a result of his disability.
- TTC and ATU to grant to any employee who has a disability and who transfers to another position because of disability full seniority for all the time employed by the TTC.
- A declaration that a restriction on the transferability of seniority, where the transfer is because of disability, discriminates against the employee with a disability.

### *OHRC, Commanda, Goulais, Commanda, Commanda, Chevrier, and Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Limited*, Settlement: April 16, 2002.

The six complainants in this case were aboriginal men who worked for Rainbow Concrete Industries at its plant on leased land on the Nipissing First Nation reserve. The Band sought to renegotiate the lease and increase the royalties with Rainbow. Negotiations reached an impasse, and the Band Council decided to blockade the road to the quarry. Subsequently, Rainbow shut down the operation and laid off all workers. Rainbow then moved its operations to a site in North Bay. It was alleged in the complaint that all of the non-aboriginal workers and two aboriginal workers were recalled. The complainants were not recalled, and were allegedly informed that one of the reasons was that they had either participated in the blockade or had prior knowledge of it and did not inform the company.

The complainants alleged discrimination based on race, colour and ancestry. It was further alleged that the company later took the position that three complainants were not recalled because of their relationship to a member of the Band Council. Accordingly, the grounds of marital status and family status were added to those complaints.

**Outcome of Settlement:** In addition to paying general damages to the complainants, Rainbow agreed to several public interest remedies. It agreed to properly consider members of the Nipissing First Nation Band for open positions, and where such members are the most qualified applicants for open positions, to hire those persons.

Rainbow also agreed: to submit its human rights policies and complaint procedures to the Commission for review and commentary, and to provide copies of the policies and procedures to all employees; to provide human rights educational and sensitivity training to management and supervisors; to provide, upon request, an annual educational seminar open to all employees regarding the provisions and principles of its human rights policies and complaint procedures, and the rights of employees under the *Code*; and to post notices prominently in all of its places of business in Ontario indicating that it observes and upholds the *Code*. Further, Rainbow has provided a letter assuring the Commission that it will comply with its recognized obligations under the *Code*.

### *OHRC, Brampton Children's Residential Services Ltd., David MacDonald, and Brenda Mason v. Sandringham Place Inc., Golden Maple Homes Inc., Gilbert Duchamp, and André Duchamp*, Settlement: October 10, 2002.

The corporate complainant, Brampton Children's Residential Services (BCRS), was established to provide a group home for adolescent youths with psychological disorders in the Brampton area. The personal complainants, directors of BCRS, sought leased accommodation for the group home in a residential neighbourhood in Brampton. They signed a lease agreement with the personal respondents for a home in a subdivision being developed by Sandringham Place Inc.

The personal respondents had not taken possession of the home, which was still under construction. It was alleged in the complaint that when the residents of the subdivision discovered that a group home was going to open in their neighbourhood, they objected. It was further alleged that Sandringham Place reacted to the protests by putting pressure on the personal respondents to not proceed with the lease. It was also alleged that the builder, Golden Maple Homes Inc., advised the personal respondents shortly before the closing that it would not proceed with the closing if the personal respondents insisted on proceeding with the lease. Golden Maple Homes, it was alleged, insisted that the Transfer of Deed of Land for the property contain a restrictive covenant prohibiting the use of the property for a group home.

The complainants alleged they were notified by the personal respondents that they would not enter the lease only days before they were to occupy the property. They claimed that they were never able to secure alternate housing and were therefore unable to establish a group home.

**Outcome of Settlement:** In addition to all of the respondents paying consequential damages and returning the complainants' deposit, the personal respondents and Golden Maple Homes agreed to the removal of the restrictive covenant.

### *OHRC and Ligia Arias v. Sanjay Desai and 1329732 Ontario Ltd. o/a Comfort Suites Hotel*, Human Rights Tribunal of Ontario: February 7, 2003.

The complainant, Ligia Arias, was employed at the Comfort Suites Hotel for two and a half months. During this time she experienced sexual harassment from one of the owners of the hotel, the personal respondent Sanjay Desai.

Ms. Arias' testimony was supported by a co-worker, who testified that she was also the subject of sexual harassment herself, and the General Manager, who testified that she was asked by Mr. Desai to find a reason to fire Ms. Arias. Ms. Arias was eventually terminated by Mr. Desai.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal held that the Mr. Desai infringed Ms. Arias' right to equal treatment with respect to employment without discrimination based on sex. In addition, Ms. Arias' right to be free from sexual solicitation from a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement had been infringed. The Tribunal also found that the workplace was poisoned by the sexual solicitation and sexual harassment of the staff by Mr. Desai.

The Tribunal found that Mr. Desai attempted to commit an act of reprisal when he asked his General Manager to create a pretext to fire Ms. Arias. The respondents committed an act of reprisal when they fired Ms. Arias for advising her supervisor of the sexual harassment and rejecting Mr. Desai's sexual advances.

The Tribunal ordered the respondents to pay Ms. Arias $25,000 as compensation for the humiliation and loss of dignity resulting from the infringement of her rights and $5,000 as compensation for her mental anguish. In addition, the Tribunal ordered the respondents to implement a comprehensive workplace anti-harassment and anti-discrimination policy and required all management employees and owners to take an educational program on anti-discrimination and sexual harassment principles.

**Current Status:** The decision of the Tribunal was not appealed.

### *OHRC, Odell, Sarlina, Condie, Cluskey, Lang and Shell v. Toronto Transit Commission,* Settlement: September 6, 2002.

The six complainants in this case were users of Wheel-Trans, and required the use of a wheelchair for mobility. In 1996, the TTC implemented new eligibility criteria for Wheel-Trans service. All existing users of Wheel-Trans were required to re-register for the service under the new criteria by attending an in-person interview. Those persons determined eligible for Wheel-Trans were then to pay a $25.00 fee or lose the service. The $25.00 fee was not charged to users of the TTC's conventional transit service. The complaints alleged that both the fee and the requirement of an in-person interview were discriminatory on the basis of disability.

**Outcome of Settlement:** The TTC agreed to cease charging the $25.00 fee to people who apply for and receive Wheel-Trans service. The TTC further agreed to refrain, in the future, from charging people who apply for and receive Wheel-Trans service any fee associated with eligibility determination for Wheel-Trans service. The TTC also provided to each complainant a letter expressing regret that they were required to attend an in-person interview in the re-registration process, when they had been long-time users of Wheel-Trans who rely upon wheelchairs for their mobility.

### *Alicia Payne and OHRC v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd, Minoru Okada, Canadian Ophthamological Society, Intertask Group of Companies Inc. and Leeanne Akehurst,* Human Rights Tribunal of Ontario (then the Board of Inquiry): October 15, 2002.

The complainant, Alicia Payne, received work through an employment agency, which was contracted to provide staffing requirements for the 27th International Congress of Ophthalmologists. Minoru Okada of Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd., a Japanese company, made a request to the conference organizers to find a receptionist for the company's exhibit booth.

Ms. Payne was selected to fill this position. However, when she was introduced to Mr. Okada, Mr. Okada asked the employment agency for another person without acknowledging or speaking to Ms. Payne, who is Black. In rejecting her for the position, Mr. Okada stated the need for "maintaining high standards of the company" and commented, "what would the Japanese doctors think".

Ms. Payne's employment agency and the convention organizers investigated the matter. Ms. Payne was provided with that day's wages and was found another position at the convention. Ms. Payne was not satisfied with the outcome.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal held that all the respondents had violated Ms. Payne's right to be free from discrimination with respect to race, colour, ancestry and ethnic origin. The Tribunal held that based on the findings of fact, a clear *prima facie* case had been made out that Mr. Okada and Otsuka denied Ms. Payne the job of booth receptionist because she is Black.

The Tribunal also found that there is a human rights duty not to condone or further a discriminatory act that has already occurred. The Tribunal found that all the respondents had a relationship with Ms. Payne that fell within the

"employment web", as she interacted with them for the sole purpose of finding employment.

In particular, the Tribunal held that the Ontario respondents (Canadian Ophthamological Society (COS), Intertask Group of Companies Inc. and Leeanne Akehurst) had a duty to Ms. Payne to, at minimum, investigate the matter promptly and take appropriate, reasonable action if they determined discrimination had occurred.

The Tribunal ordered Otsuka and Mr. Okada to pay $5,000 in general damages and $5,000 in damages for mental anguish. The COS, Intertask and Leeanne Akehurst were ordered to pay Ms. Payne $3,000 in general damages and $2,000 in damages for mental anguish. The Tribunal ordered the COS and Intertask to establish non-discrimination policies and procedures. Otsuka was also ordered to establish a non-discrimination policy, and procedures that they would follow in the event that allegations of discrimination arose when conducting business in Ontario. The Tribunal further ordered Mr. Okada and Otsuka, for a period of five years, to give the Commission and Ms. Payne one week's written notice of the arrival of any of Otsuka representative in Ontario for the purposes of conducting business.

### *OHRC and McKinnon v. Ontario (Ministry of Correctional Services),* Human Rights Tribunal of Ontario: November 29, 2002

The complainant, a person of native Canadian ancestry, is a correctional officer with the Ministry of Correctional Services. In 1998, the Human Rights Tribunal of Ontario (then the Board of Inquiry) found that the complainant suffered discrimination and harassment because of race, ancestry, and ethnic origin and reprisal. The Tribunal ordered a number of systemic remedies, including removing the individual respondents, having the Tribunal's order read on parade, attaching a copy of the order to pay slips and publishing it in the institutional newsletter, and establishing a human rights training program.

The Tribunal reconvened the hearing because of allegations regarding the persistence of a poisoned work environment, despite its previous orders.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal found that it could not reconsider the effectiveness of remedies previously ordered, and could not continue ordering new remedies until they were effective in preventing discrimination. However, it found that it could consider whether the Ministry carried out the Tribunal's previous orders in good faith with a view to making them effective. If, through its own fault, the Ministry did not comply

with the orders, the Tribunal would be able to revise its orders to appropriately address the reasons for the Ministry's failure and thereby better assure the fulfillment of the purpose of its original orders and compliance with the *Code*. The Tribunal therefore held that it retained jurisdiction to resolve allegations of harmful non-compliance with its orders.

The Tribunal found that the Ministry failed to comply fully with its original orders and that, as a result, the atmosphere of the Toronto East Detention Centre remained racially poisoned.

With regard to its remedial jurisdiction, the Tribunal held that its authority under section 41(1)(a) applies anew. Section 41(1)(a) allows the Tribunal to direct a respondent to do anything that, in the Tribunal's opinion, it ought to do to achieve compliance with the *Code* in respect of the complaint and future practices. The Tribunal held that it could order any remedies that it could have ordered following the original hearing, including Ministry-wide directives that were, in its opinion, necessary to achieve compliance with the *Code* in respect of the complaints and in respect of the Ministry's future practices.

The Tribunal therefore ordered a range of systemic remedies, including: training for all managers, including senior management of the Ministry; revision of performance appraisal forms to include responsibility for compliance with the Tribunal's decision for the Deputy Minister, Assistant Deputy Ministers, Regional Directors, Superintendents and Deputy Superintendents of the Ministry, as well as the Superintendent, Deputy Superintendents, and Managers of the Toronto East Detention Centre; external investigation and mediation of all Workplace Discrimination and Harassment Protection policy complaints; and appointment by the Ministry of a competent third party, nominated by the Commission, to develop and oversee the delivery of training programmes ordered.

**Current Status:** The Tribunal's decision is currently under appeal.

### *Mark Smith and OHRC v. Mardana Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube), Keelestaff Enterprises Inc. (c.o.b. as Mr. Lube), Iswood Holdings Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube), Don Strynadka, and Rob Neal*, Human Rights Tribunal of Ontario (then the Board of Inquiry): September 10, 2002.

Mr. Smith commenced part-time employment with the Brampton (Mardana Ltd.) location of Mr. Lube in September 1992. In August 1993, he became a supervisor. Mr. Smith was terminated on November 6, 1995. He alleged that he was subjected to name-calling and racial taunts in the workplace, beginning approximately two weeks after he commenced employment and continuing until he was dismissed. Mr. Smith also alleged that his race was a factor in the termination of his employment.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal found that Mr. Smith had been subjected to a poisoned work environment and ordered the corporate respondent to pay him $8,000 for "general damages for the period in which he was subjected to a poisoned workplace". The Tribunal did not find that the respondents acted "wilfully or recklessly" and therefore did not award Mr. Smith damages for his mental anguish.

The Tribunal also ordered the corporate respondent to post notices which made it clear that "[r]acial harassment and/or name-calling are 'against the Ontario *Human Rights Code*' and will result in termination with cause". Finally, the Tribunal ordered the corporate respondents to write a letter to each of their employees advising that the corporate respondents had been found guilty of racial discrimination and harassment under sections 5(1) and 5(2) of the *Code*.

On the issue of the termination of Mr. Smith's employment, the Tribunal did not find Mr. Smith's race to be a factor, asking in its decision, "why would the very people who hired him, who were impressed by him, who promoted him, and who accommodated his school schedule in terms of working hours, suddenly make a decision against him on his race?"

**Current Status:** The Tribunal's decision is under appeal to the Divisional Court. The Commission is appealing the Tribunal's findings with respect to the termination of Mr. Smith's employment, and that the respondents did not act "wilfully and recklessly".

### *Omoruyi-Odin and OHRC v. Toronto District School Board*, Human Rights Tribunal of Ontario, Interim Decision: November 26, 2002.

The complainant alleges that he has been denied promotional opportunities because of his race, colour, ancestry, and place of origin and that he was subject to reprisals as a consequence of initiating the complaint. He further alleges that the Scarborough Board systemically discriminated against African Canadians with respect to promotional opportunities and that African Canadians were under-represented in positions of responsibility at the School Board.

The Commission and the complainant proposed the qualification of two separate experts to provide opinion evidence. The complainant also brought a motion, supported by the Commission, seeking an order that the proceedings be transcribed by a court reporter at no cost to the complainant. The grounds for the complainant's motion included principles of natural justice based on the right to be heard and the right to appeal, and the requirement that the Tribunal exercise its discretion in a manner consistent with the *Charter*.

**Result at the Human Rights Tribunal of Ontario:** The Tribunal declined to qualify the complainant and the Commission's experts because their proposed expertise was not relevant to the proceeding, and not necessary to assist the trier of fact.

The complainant's motion to engage a court reporter for the remainder of the proceedings was also refused. Since the complainant's request was made at the half-way point in the proceeding, only the evidence of the Respondent's witnesses would be recorded. The Tribunal found that it would not be fair to order the proceedings to be transcribed over the objection of the Respondents, when it was the Respondent's witnesses whose evidence would be recorded.

**Current Status:** This case is ongoing and is not expected to conclude until late 2003 or early 2004.

# Corporate Initiatives

The Office of the Executive Director (EDO) is responsible for directing the business operations of the Commission and acts as the administrative link with the Government through the Ministry of Citizenship's Deputy Minister's Office. One of its key functions is to set the strategic direction of the Commission through the development of long-term goals, annual business plans, approval of budgets and staff objectives.

In 2002, the EDO championed a number of initiatives aimed at increasing both employee satisfaction and operational effectiveness of the Commission. These included employee-led Kaizen reviews of investigation and intake processes, as well as new performance management, organizational health and learning plan processes for Commission staff.

# ACCOUNTABILITY FRAMEWORK

The Commission has presented an Accountability Framework in each of the last five annual reports. The framework establishes targets for the organization's performance in the coming year and reports on achievements against previously established targets.

The following is a summary of achievements against targets in the 2002-2003 fiscal year.

| SERVICE AREA | 2002-2003 COMMITMENTS | 2002-2003 ACHIEVEMENTS (As at March 31, 2003 unless otherwise indicated) |
|---|---|---|
| **Promotion and Awareness of Human Rights** | • In partnership, implement ageism and age discrimination public awareness campaign and related public education activities. | Public awareness campaign launched in June 2002 in partnership with Canada's Association for the Fifty-Plus (CARP). |
| | • Implement Phase III of Aboriginal Human Rights Program. | Phase III implemented and the final report submitted in March 2003. |
| | • Achieve a satisfaction rate of 80+% among participants for all evaluated public education. | Met and exceeded 80% satisfaction rate. |
| | • *Teaching Human Rights in Ontario*: Make additional resources available to teachers on the Commission's Web site. | New case studies developed. |
| | • Other significant achievements. | Plain-language guides on sexual and racial harassment, hiring, how to file a complaint and Commission services, were released in Urdu, Punjabi, Tagalog and Spanish. |
| **Policy** | • Release the Policy on age discrimination against older persons. | *Policy on Discrimination against Older Persons because of Age* released in June 2002 along with fact sheets that explain key areas of the policy. |
| | • Release Discussion Paper, *An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*, and solicit input from stakeholders. | Discussion paper released in September 2002 and feedback requested. |

| SERVICE AREA | 2002-2003 COMMITMENTS | 2002-2003 ACHIEVEMENTS (As at March 31, 2002 unless otherwise indicated) |
|---|---|---|
| **Policy** | • Conduct consultations on disability in the education sector with a view to developing a consultation report and specific guidelines. | Consultation paper released in July 2002. Public consultation sessions held in Hamilton, North Bay, Ottawa and Toronto in November 2002. |
| | • Release the Consultation Report on transit accessibility. | Consultation report released in April 2002. |
| | • Publish plain-language workplace guides on disability issues. | Drafts developed and shared with stakeholders. Under review based on feedback received. |
| | • Undertake further work to promote accessibility among service providers in Ontario. | As a follow up to the survey of restaurant accessibility and the submission to the Ministry of Municipal Affairs and Housing concerning the *Building Code*, retained an expert to conduct restaurant accessibility and service reviews of seven restaurant chains. |
| | • Initiate project on race, ethnicity and origin. | Initiated research on racism. Province-wide inquiry on racial profiling launched. Developed Terms of Reference defining racial profiling. Used Commission phone lines and Web site to receive submissions. Over 800 contacts received and analyzed. Public inquiry session held on March 31, 2003. |
| | • Develop tools to help employers implement human rights policies and procedures in workplaces. | Established partnership with Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO) to develop and produce appropriate materials. |
| | • Ensure international obligations are integrated into all new policy work. | Integrated international obligations in Commission's work on: age discrimination, intersectionality, accessibility issues (transit, restaurants, education services) and racism. |
| | • Monitor relevant United Nations Conventions and Human Rights Decisions. | Provided input on Canada's reports under international instruments (e.g., provided information to Canada's delegation reporting before the United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination and to the Ministry of Labour for Ontario's response to questions from the International Labour Organization). |

| SERVICE AREA | 2002-2003 COMMITMENTS | 2002-2003 ACHIEVEMENTS (As at March 31, 2002 unless otherwise indicated) |
|---|---|---|
| **Policy** | | Undertook or participated in initiatives to explore how commissions can help Canada meet its international obligations, e.g., prepared a submission on behalf of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) to the Government of British Columbia's introduction of legislation to abolish its human rights commission. |
| | • Other significant policy achievements. | Provided significant and ongoing advice to the provincial government and private sector on a number of human rights issues. |
| **Inquiry and Intake Services** | • Average response time on calls handled by an inquiry service representative will be within 2 minutes. | Average response time on calls was 3 minutes. |
| | • Draft complaints within 14-18 days. | Complaints drafted within 18 days. |
| **Mediation and Investigation Services** | • Achieve at least a 65% settlement rate in cases in which mediation has been attempted. | Achieved a mediation settlement rate of 72.9% |
| | • Once parties have agreed to mediation, the mediation will be completed within 3-6 months. | Mediation completed within 4 months. |
| | • The average time required to resolve a complaint, from filing to closing, will be less than 14 months. | The average time required to resolve a complaint was 11.5 months. |
| **Corporate Initiatives** | • Continue to implement the corporate strategic plan 2001-2003. | Strategic Plan implemented. |

The following are the Commission's public commitments for the 2003-2004 fiscal year.

| SERVICE AREA | 2003-2004 COMMITMENTS |
|---|---|
| **Promotion** | • In partnership, implement age discrimination public awareness campaign and related public education activities.<br>• Develop framework for Aboriginal Human Rights Program.<br>• Achieve a satisfaction rate of 80+% among participants for all evaluated public education. |
| **Advancement** | • Release the Consultation Report on Disability and Education.<br>• Release guidelines on application of the *Code* with regards to issues of disability in the education sector.<br>• Develop consultation framework on race, ethnicity and origin.<br>• Release consultation report on racial profiling.<br>• Undertake further work to promote accessibility among service providers in Ontario. |
| **Enforcement** | • Inquiry Service Representatives will answer 70% of telephone inquiries.<br>• Achieve at least a 70% settlement rate in cases in which mediation has been attempted at the Commission.<br>• The average age of cases in the investigation inventory will be no more than 14 months.<br>• Average age of case inventory will be less than 12 months. |

# APPENDICES

## LIST OF COMMISSIONERS

**KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.**
**Chief Commissioner**

Keith Norton was appointed Chief Commissioner of the Commission on July 18, 1996. He is an educator and a lawyer by training, having studied law at Queen's University in Kingston, as well as having received a diploma in education from the Ontario College of Education. He practiced criminal and family law in Kingston, Ontario, and taught at the secondary and post-secondary levels.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

**CHERYL BLONDELL**

Cheryl Blondell was appointed to the Commission in February 1997. She is an Assistant Crown Attorney in the Ministry of the Attorney General. She formerly served as Criminal Duty Counsel with the Ontario Legal Aid Plan, where she advised and represented accused persons. Ms. Blondell worked for the Commission in the summer of 1989 as part of the team that created the Systemic Investigations Unit.

**The Reverend Canon WILLIAM G. CLIFF**

Reverend Canon Cliff was appointed to the Commission in February 1997. He is the Rector of the Collegiate Chapel St. John the Evangelist at Huron University College and Anglican Chaplain to the University of Western Ontario in the Diocese of Huron. He is a former member of the University of Western Ontario Senate, a former Padre with the Royal Canadian Legion and Police Chaplain holding the rank of Honourary Inspector, and a Fellow of the National College of Music (U.K.) An active singer and performer, Canon Cliff, with three other colleagues have sung

in numerous concerts and released 3 recordings to raise money for the relief of hunger. To that end, he has been made an honourary life member of the Primate's World Relief and Development Fund; the international development fund of the Anglican Church of Canada, for services to the fund. Trained at the University of Western Ontario Faculty of Music, King's College and Huron University College, Canon Cliff has served parishes in London, Simcoe, Hanover, Durham, Strathroy, and Adelaide, Ontario.

**NALIN KANUCK**

Nalin Kanuck was appointed to the Commission in September 1997. He is a Management and Financial Consultant. He is also an advisor on Race Relations to the York Region Board of Education. Mr. Kanuck is a former Justice of the Peace in Sri Lanka, a position that required him, among other judicial functions, to investigate human rights violations. He was also Chairman and Managing Director of the Regional Development Board in the Ministry of Regional Development in Sri Lanka. He also functioned as a Director of the National Youth Service Council in Sri Lanka's Prime Minister's Office. Mr. Kanuck has a Bachelor of Applied Arts in Public Administration from Ryerson University, Toronto, a Bachelor of Arts Degree from the University of Ceylon and an Executive Diploma in Public Administration from the University of Colombo, Sri Lanka. The City University of California also awarded him an Honourary Doctorate Degree in Public Administration. He is a graduate of the Canadian Institute of Certified Administrative Managers and a Fellow of the British Institute of Management, England.

**MICHEL LALONDE**

Michel Lalonde is Reeve of the East Hawkesbury municipal council, having served over the last 20 years as Councillor and as Deputy Reeve. He was appointed to the Commission in December 1997. In 1993, Mr. Lalonde served as Warden of the Council for the United Counties of Prescott and Russell. He was subsequently elected to the Council's executive, planning and public works committees. He received the Award of Merit for the County of Prescott for the year 1985 and also served as President of the Prescott Mutual Insurance Board and of the Hawkesbury and District General Hospital Board. A farmer by occupation, Mr. Lalonde is an active participant in the local farming community. He served from 1989 to 1996 on the board of directors of the Glengarry, Prescott and Russell Local Agricultural Employment Board and as President of the Prescott Peer Review Committee for Environmental Farm Plan from 1993 to 1997.

**PETER LI**

Peter Li is the General Manager of Sing Tao Daily News, Eastern Edition. Mr. Li was appointed to the Commission in September 1997. He is a member of the Chinese Canadian Development Committee of the Hospital for Sick Children Foundation and sits on the Asian Business Committee of Metro Toronto and York Region's Junior Achievement. Mr. Li was a member of Canada Trust's Asian Advisory Council. He has also served as a Director of the Chinese Information and Community Services and was a past Vice-President of the Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Mr. Li is a former General Manager of Hotel Victoria and Project Administrator of the Chinatown Centre.

**JUDITH-ANN MANNING**

Judith-Ann Manning was appointed to the Commission in February 2000. Ms. Manning is President of Manning Consultants, a barrier-free consulting company specializing in accessibility and disability issues. She majored in Criminology and Law while at university. A lifelong volunteer, she is currently Co-ordinator of the University of Toronto's Wheelchair Access Committee and has held the positions of Chair of the North York Advisory Committee For Persons With Disabilities, co-Chair of the Board of Directors of the Centre for Equality Rights in Accommodation, and vice-Chair of the Toronto Transit Commission's Advisory Committee on Accessible Transportation. As well, she is a friend on Transport Canada's Accessible Transportation: A1E09 – Committee on Transportation Accessibility and Mobility.

**MARNIE PAIKIN, CM**

Marnie Paikin was appointed to the Commission in September 1996. She is a past President of the Canadian Council of Christians and Jews, and a recipient of the Province of Ontario's "Outstanding Woman Award" and of the Human Relations Award of the Canadian Council of Christians and Jews. She has been inducted into the Hamilton Gallery of Distinction and has been appointed a Member of the Order of Canada. Ms. Paikin is currently a Director of Atomic Energy of Canada Ltd.

**ABDUL HAI PATEL**

Abdul Hai Patel was appointed to the Commission in April 1999. Mr. Patel received his primary education in India, secondary education in Barbados and post-secondary education at York University.

Mr. Patel is a recipient of the Canada 125 commemorative medal from the Governor General for Community Service. He is a recipient of the Volunteer Service Award from the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation, a member of the South & West Asian consultative committee of the Toronto Police, and a coordinator of the Islamic Coordinating Council of Imams-Canada. Mr. Patel is also the Vice-Chair of the Association of Employees for Employment Equity with New Horizon Solutions Inc., a division of Ontario Power Generation Company and serves as a member of the Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.

**CHRISTIANE RABIER**

Christiane Rabier was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Rabier received her PhD from the University of Nice-Sophia-Antipolis; she received her Masters from the University of Montreal and studied public law at the University of Montpellier in France. She is currently Chair of the Department of Political Science and Vice-Dean of Social Sciences and Humanities at Laurentian University in Sudbury.

Ms. Rabier is active within the francophone community in Sudbury and has worked on a program for francophone women to attend post secondary studies, as well as served as a consultant with TV Ontario on Continuing Education. She also served as a volunteer with Canada's Special Olympics in 1998 and Operation Red Nose in 1999.

**MAE RADFORD**

Mae Radford was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Radford received a diploma in nursing from the Toronto Western Hospital and a Bachelor of Arts in health administration from York University. She is currently the manager of volunteer services, overseeing operations of a team of 1700 volunteers who deliver friendly visiting, palliative care volunteer visiting, transportation, and Meals on Wheels for the VON Hamilton-Wentworth.

Ms. Radford is a member of the Coalition of Community Health and Support Services, which advocates for community-based health care. She is a member of the Ontario Community Support Association and the Chair of District B. Ms. Radford is the vice-chair of the Citizen Committee for Violence Against Women for the City of Burlington.

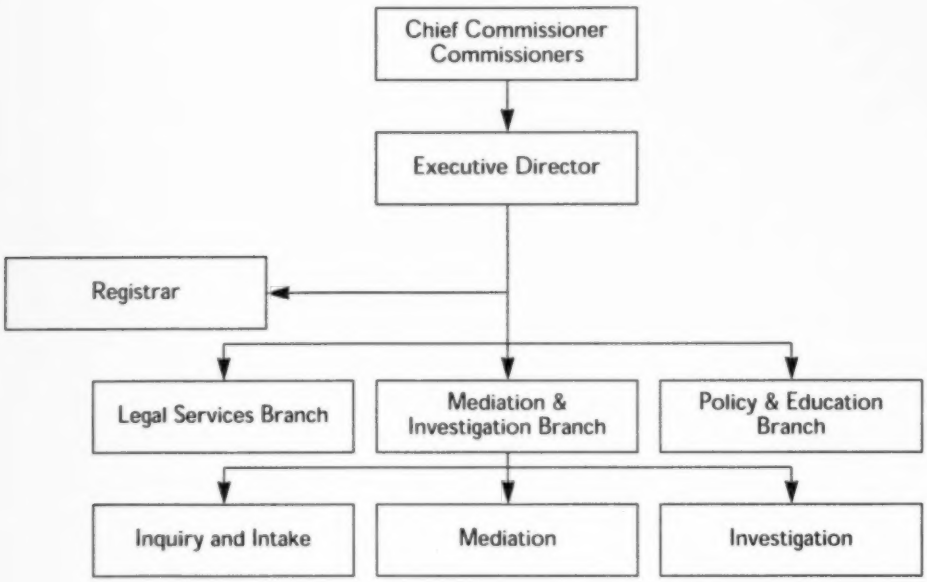
**CLAUDETTE ROBINSON**

Claudette Robinson was appointed to the Commission in March 1998. She studied at the University of Ottawa and McMaster University. Ms. Robinson is the French Coordinator at Sheridan College and a language consultant for corporate clients. She has co-authored a series of French readers for elementary and secondary schools. She was the author and co-author of three national French television series for TVO educational programs one of which she hosted. She has been consultant for the Halton Board of Education, has taught at the University of Ottawa summer school and has been Principal of the Teaching French as a Second Language course for the Ministry of Education.

**RICHARD THÉBERGE**

Richard Théberge was appointed to the Commission in February 2002. He is a lawyer, policy analyst and communications consultant. He has held senior posts in the federal government analyzing and developing policies in connection with business and corporate law. He has volunteered with many organizations that work with the youth and disability communities. He has been recognized as a patron of deaf youth by the Jules Leger Centre in Ottawa, Ontario, as well as awarded a lifetime honourary membership in the Canadian Council of Independent Laboratories for his years of work on behalf of the independent testing industry.

## ORGANIZATIONAL CHART



## BRANCH DESCRIPTIONS

### Office of the Chief Commissioner

The **Office of the Chief Commissioner** provides leadership and guides the Commission in carrying out its statutory functions in a way that ensures that, at both the government and community levels, human rights are protected in the province. The Chief Commissioner and Commissioners set policy direction and make decisions about complaints relating to the *Code*.

### Office of the Executive Director

The **Office of the Executive Director** provides leadership and direction to senior management staff of the Commission in carrying out its statutory mandate; directs the development and implementation of corporate and operational plans; and leads the planning and implementation of ongoing organizational improvement initiatives within the Commission. The Registrar's Office, attached to the Office of the Executive Director, is responsible for processing Reconsideration requests, co-ordinating all functions related to Commission and Panel Meetings, and Freedom of Information and Ombudsman issues.

### Mediation and Investigation Branch

The **Mediation and Investigation Branch** handles all the enforcement functions of the Ontario Human Rights Commission through a network of offices across the province.

The public's first contact with the Commission is through the centralized Inquiry and Intake Unit. This office handles all inquiries and drafts complaints from across the province. The Mediation Office provides mediation services as well as processing Section 34 requests which gives the Commission discretion not to deal with a complaint, if it could have been resolved elsewhere, is filed in bad faith, is out of time or is outside the Commission's legal authority. The Investigation Office undertakes investigation and conciliation of complaints.

The Branch also develops multi-year strategies to effectively manage the Commission's caseload and procedures for the mediation and investigation of complaints. In addition, the Branch assists in carrying out the Commission's public education mandate.

## Policy and Education Branch

The **Policy and Education Branch** provides leadership and direction for the promotion and advancement of human rights and supports the enforcement of the *Code*.

The Branch ensures the promotion of human rights through compliance with the *Code* and with international human rights obligations. This includes the development of public policy statements, formal guidelines and research on a broad range of human rights and social justice issues. The Branch is responsible for national and international liaison, issues management, media and stakeholder relations, the Web site and publications. It also conducts public consultations and focus groups and represents the Commission on intergovernmental task forces and delegations.

The Branch is responsible for the strategic planning function for public education and communications at a corporate level and for implementing a wide range of educational programs and partnership initiatives, such as public awareness campaigns, presentations, workshops and conferences. The Branch also provides communications and policy support to the Offices of the Chief Commissioner and the Executive Director.

## Legal Services Branch

The **Legal Services Branch** assists the Commission in fulfilling all aspects of its mandate, including compliance, public education and litigation. Its activities include providing legal advice to senior management, Mediation and Investigation managers and officers concerning investigation and conciliation of cases, providing legal opinions requested by the Commission, and serving as legal counsel to the Commission before the Human Rights Tribunal of Ontario (formerly the Board of Inquiry) and the courts (on matters of judicial review and appeals).

## LIST OF PUBLICATIONS

| Plain Language Documents | Publications Ontario | Web Site |
|---|---|---|
| Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English/French, Arabic/Somali, Swahili/Amharic) (8/99) | | √ |
| Guide to the Human Rights Code (5/99) | √ | √ |
| Guide to Mediation Services (5/97) | | √ |
| Hiring: Your Rights & Responsibilities (available in English/French, Punjabi/English, Spanish/English, Tagalog/English, Urdu/English) (11/01) | √ | √ |
| Hiring? A Human Rights Guide (3/99) | | √ |
| Human Rights at Work (9/99) | √ | √ |
| Human Rights in Ontario: A Complainant's Guide (available in English/French, Bengali/Urdu, Hindi/Punjabi, Gujarati/Tamil, Spanish/English, Tagalog/English) (7/00) | √ | |
| If You Have a Human Rights Complaint – A Complainant's Guide (5/97) | | √ |
| If You Receive a Human Rights Complaint – A Respondent's Guide (5/99) | | √ |
| Pregnancy and Breastfeeding (11/01) | √ | √ |
| Pregnancy – Before, During and After: Know Your Rights (5/99) | √ | √ |
| Protecting Religious Rights (1/00) | √ | √ |
| Racial Harassment: Your Rights & Responsibilities (available in English/French, Punjabi/English, Spanish/English, Tagalog/English, Urdu/English) (11/01) | √ | √ |
| Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes (6/96) | | √ |
| The Commission: What you need to know (available in English/French, Punjabi/English, Spanish/English, Tagalog/English, Urdu/English) (11/01) | √ | √ |
| Sexual Harassment: Your Rights & Responsibilities (available in English/French, Punjabi/English, Spanish/English, Tagalog/English, Urdu/English) (11/01) | √ | √ |
| Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex (11/96) | | √ |
| Sexual Orientation (11/01) | √ | √ |

| | Publications Ontario | Web Site |
|---|---|---|
| **Policies and Guidelines** | | |
| Guidelines on Special Programs (11/97) | | √ |
| Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate (11/00) | | √ |
| Policy on Creed and The Accommodation of Religious Observances (10/96) | | √ |
| Policy on Discrimination Against Older Persons Because of Age (03/02) | | √ |
| Policy on Discrimination and Harassment Because of Gender Identity (3/00) | | √ |
| Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation (1/00) | | √ |
| Policy on Discrimination and Language (6/96) | | √ |
| Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding (5/99) | | √ |
| Policy on Drug and Alcohol Testing (9/00) | | √ |
| Policy on Employment-Related Medical Information (6/96) | | √ |
| Policy on Female Genital Mutilation (FGM) (11/00) | | √ |
| Policy on Height and Weight Requirements (6/96) | | √ |
| Policy on HIV/AIDS Related Discrimination (11/96) | | √ |
| Policy on Racial Slurs & Harassment & Racial Jokes (6/96) | | √ |
| Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment (6/96) | | √ |
| Policy on Scholarships and Awards (7/97) | | √ |
| Policy on Sexual Harassment & Inappropriate Gender-Related Comments and Conduct (9/96) | | √ |
| **Other Publications** | | |
| Annual Report | √ | √ |
| Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints Within your Organization (6/96) | | √ |
| Human Rights Code | √ | √ |
| Human Rights Code Card (11" x 17") | Contact the Commission | |
| Human Rights Policy in Ontario (2001) | Contact CCH Canadian Ltd.<br>Toll Free: 1-800-268-4522<br>E-mail: cservice@cch.ca | |

**Publlications are only available through Publications Ontario**
**1-800-668-9938 or via the OHRC Web site: www.ohrc.on.ca**

## LIST OF PUBLIC EDUCATION ACTIVITIES

### Aboriginal

Ontario Federation of Indian Friendship Centres

### Business/Legal

AGF Management (Oakville and Toronto)

CroMedica Inc.

Directors Guild of Canada

Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO) 2003 Conference

HRPAO – London and District

HRPAO – Grand Valley

HRPAO – Oxford

HRPAO – Quinte

INFONEX

Krackers Katering – Causeway Inc. (Ottawa)

Legal Aid Ontario – Quality Assurance Department

Liffey Custom Coatings Inc.

Noble Solutions Inc.

Protus IP Solutions

Standard Life Assurance Co.

Sudbury Human Resource Council

YCC 288 Condominium Corporation

### Community

Bancroft Institute

Beatrice House

Building Inclusive Communities Fair

Canadian Association for Community Living Conference

CARP (Canadian Association for the Fifty-Plus)

Canadian Race Relations Foundation

Department of Citizenship and Immigration Canada

Greater Toronto Apartment Association

Kenton Learning Centre

League for Human Rights of B'Nai Brith

Multiple Sclerosis Society of Canada

New Leaf Living and Learning Together Inc. (two presentations)

Ongwanada Hospital (two presentations)

Ontario Association for Community Living

Ontario March of Dimes

Pride Toronto 2002

Sistering – A Woman's Place

Toronto Seniors' Council

Volunteer Centre of Sault Ste. Marie

Windsor-Essex County Council on Aging

YMCA – Employment Services Information Warehouse

### Education

Elmvale District High School

Fanshawe College

Georgian College: Human Resources Program

Grand Erie District School Board

Holy Trinity School

La Cité Collégiale

Lakehead University (two presentations)

McMaster University - School of the Arts

Nipissing University

Northern College of Applied Arts and Technology

Ontario Business Educators Association

Peel District School Board

Ryerson University

Seneca College (two presentations)

St. Augustine's Catholic Secondary School

York University - Labour Studies Program

York University - Age Quake Forum

York University - Equity in the Classroom Conference

### International

Bermuda Human Rights Commission

Office of the Ombudsman of Korea

Ombudsman of Albania

Conference at Universidad Diego Portales, Santiago, Chile

### Public Sector

City of Toronto Advisory Committee on Disability Issues

Homewood Health Centre

House of Commons Standing Committee on Justice and Human Rights

Human Resource Centre for Students – Toronto Centre

Ontario Community Transportation Association

Ontario Labour Relations Board

Ontario Native Affairs Secretariat

Scarborough Area Probation & Parole

Workers' Safety and Insurance Board

City of Hamilton - Social & Public Health Services Department

City of Windsor

Ontario Northland Transportation Commission

### Unions

OPSEU Retirees

## Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
## Total Number of Complaints Filed = 1,776

| | Age | Ancestry | Association | Breach of Settlement | Citizenship | Creed | Disability | Ethnic Origin | Family Status | Marital Status | Place of Origin | Public Assistance | Race & Colour | Record of Offences | Reprisal | Sex & Pregnancy | Sexual Harassment | Sexual Orientation | **Sum of Categories** | **Total for all Complaints per Social Area** | **Percentage of all Complaints** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Accommodation | 6 | 5 | 6 | | | 4 | 29 | 7 | 32 | 30 | 5 | 38 | 10 | | 2 | 32 | 1 | | **207** | 82 | 4.62 |
| Contracts | | | | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | | **5** | 2 | 0.11 |
| Employment | 105 | 98 | 6 | 6 | 26 | 49 | 745 | 177 | 61 | 26 | 153 | | 337 | 2 | 161 | 383 | 132 | 28 | **2495** | 1226 | 69.03 |
| Services | 13 | 23 | 6 | | | 25 | 390 | 32 | 8 | 4 | 29 | 2 | 53 | | 6 | 19 | 6 | 6 | **622** | 456 | 25.68 |
| Vocational Associations | 1 | | 2 | | | 2 | 7 | | 1 | | | | | | | 1 | 1 | | **15** | 10 | 0.56 |
| **Total Grounds** | **125** | **126** | **20** | **6** | **26** | **81** | **1172** | **217** | **102** | **60** | **188** | **40** | **400** | **2** | **170** | **435** | **140** | **34** | **3344** | **1776** | **100%** |
| Percent of Ground Cited | 3.74 | 3.77 | 0.60 | 0.18 | 0.78 | 2.42 | 35.05 | 6.49 | 3.05 | 1.79 | 5.62 | 1.20 | 11.96 | 0.06 | 5.08 | 13.01 | 4.19 | 1.02 | **100%** | | |
| Percent of Total Complaints Filed | 7.04 | 7.09 | 1.13 | 0.34 | 1.46 | 4.56 | 65.99 | 12.22 | 5.74 | 3.38 | 10.59 | 2.25 | 22.52 | 0.11 | 9.57 | 24.49 | 7.88 | 1.91 | **188.29** | | |

***Note:** Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%

## Table 2: Settlements by Ground in Cases Mediated in 2002-2003

| | Number Receiving Damages | Monetary Damages | **Average** |
|---|---|---|---|
| Age | 28 | $ 119,404.74 | **$ 4,264.46** |
| Ancestry | 16 | $ 77,875.00 | **$ 4,867.19** |
| Association | 3 | $ 8,000.00 | **$ 2,666.67** |
| Citizenship | 2 | $ 24,000.00 | **$ 12,000.00** |
| Creed | 17 | $ 65,667.65 | **$ 3,862.80** |
| Disability | 272 | $1,732,205.54 | **$ 6,368.40** |
| Ethnic Origin | 39 | $ 215,270.00 | **$ 5,519.74** |
| Family Status | 17 | $ 115,898.25 | **$ 6,817.54** |
| Marital Status | 8 | $ 116,300.00 | **$ 14,537.50** |
| Place of Origin | 25 | $ 126,720.00 | **$ 5,068.80** |
| Public Assistance | 3 | $ 2,000.00 | **$ 666.67** |
| Race & Colour | 107 | $ 548,725.30 | **$ 5,128.27** |
| Record of Offences | 2 | $ 14,000.00 | **$ 7,000.00** |
| Reprisal | 45 | $ 266,562.81 | **$ 5,923.62** |
| Sex & Pregnancy | 135 | $ 765,620.07 | **$ 5,671.26** |
| Sexual Harassment | 41 | $ 206,586.51 | **$ 5,038.70** |
| Sexual Orientation | 16 | $ 72,000.00 | **$ 4,500.00** |
| **Total for All Grounds*** | **776** | **$4,476,835.87** | **$ 5,769.12** |

***Note:** Because complaints can involve multiple grounds, the total sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints $2,472,096.26

## Table 3: Complaints Closed by Disposition and Grounds
## Total Number of Complaints Closed = 1,954

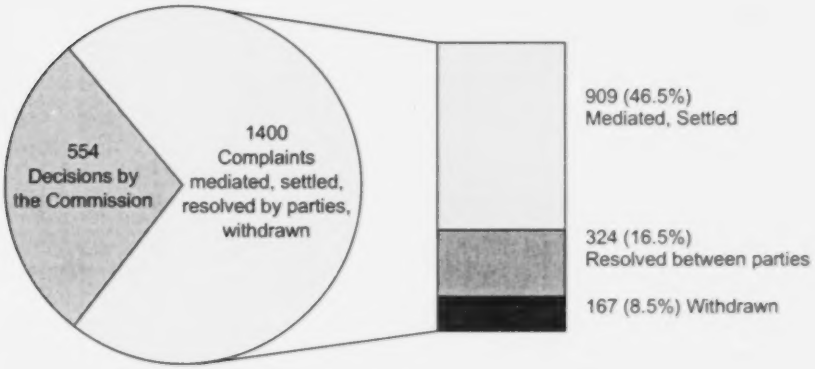
| | Age | Ancestry | Association | Breach of Settlement | Citizenship | Creed | Disability | Ethnic Origin | Family Status | Marital Status | Place of Origin | Public Assistance | Race & Colour | Record of Offences | Reprisal | Sex & Pregnancy | Sexual Harassment | Sexual Orientation | **Sum of Categories** | **Total for all Complaints** | **Percentage of all Complaints** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dismissed | 16 | 37 | 6 | 1 | 2 | 15 | 125 | 60 | 8 | 3 | 47 | 4 | 119 | | 18 | 59 | 14 | 18 | **552** | 271 | 13.87 |
| Failed to Provide Evidence | | 1 | 1 | | | 2 | 27 | 6 | 3 | 2 | 3 | | 13 | | 2 | 8 | 2 | 1 | **71** | 40 | 2.05 |
| Not Dealt With (Sect. 34) | 19 | 20 | 4 | 2 | | 8 | 113 | 39 | 10 | 8 | 23 | 2 | 82 | 3 | 18 | 36 | 8 | 6 | **401** | 185 | 9.47 |
| Referred to Human Rights Tribunal | 3 | 6 | | | | 2 | 17 | 8 | 4 | 1 | 4 | 3 | 22 | | 12 | 38 | 11 | 3 | **134** | 58 | 2.97 |
| Resolved | 24 | 12 | 10 | 1 | | 12 | 185 | 30 | 10 | 11 | 21 | 3 | 71 | 1 | 40 | 102 | 25 | 9 | **567** | 324 | 16.58 |
| Settled | 66 | 51 | 11 | | 1 | 40 | 550 | 100 | 33 | 18 | 63 | 6 | 244 | 2 | 102 | 277 | 92 | 22 | **1678** | 909 | 46.52 |
| Withdrawn | 16 | 9 | 2 | 1 | 2 | 12 | 89 | 23 | 15 | 10 | 21 | 2 | 42 | | 18 | 43 | 11 | 7 | **323** | 167 | 8.55 |
| **Total** | **144** | **136** | **34** | **5** | **5** | **91** | **1106** | **266** | **83** | **53** | **182** | **20** | **593** | **6** | **210** | **563** | **163** | **66** | **3726** | **1954** | **100%** |
| Percentage | 3.86 | 3.65 | 0.91 | 0.13 | 0.13 | 2.44 | 29.68 | 7.14 | 2.23 | 1.42 | 4.88 | 0.54 | 15.92 | 0.16 | 5.64 | 15.11 | 4.37 | 1.77 | **100%** | | |

**Note:** Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed

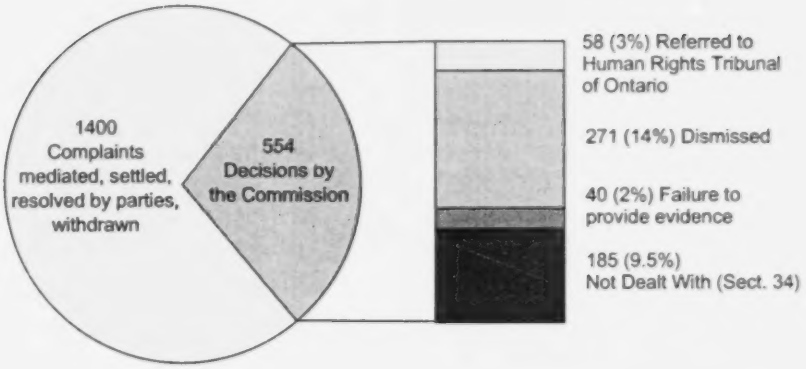
## Table 4: Complaints Closed by Disposition and Social Area
## Total Number of Complaints Closed = 1,954

| | Accommodation | Contract | Employment | Services | Vocational Associations | **Sum of Categories** | **Percentage of all Complaints** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dismissed | 14 | 4 | 191 | 60 | 2 | **271** | 13.87 |
| Failed to Provide Evidence | 5 | | 31 | 4 | | **40** | 2.05 |
| Not Dealt With (Section 34) | 9 | 1 | 115 | 49 | 11 | **185** | 9.47 |
| Referred to Human Rights Tribunal | 8 | | 39 | 11 | | **58** | 2.97 |
| Resolved | 12 | 1 | 267 | 43 | 1 | **324** | 16.58 |
| Settled | 38 | 2 | 799 | 65 | 5 | **909** | 46.52 |
| Withdrawn | 6 | 2 | 140 | 16 | 3 | **167** | 8.55 |
| **Total** | **92** | **10** | **1582** | **248** | **22** | **1954** | **100%** |
| Percentage | 4.71 | 0.51 | 80.96 | 12.69 | 1.13 | **100%** | |

## Resolved Cases: Details on Settlements




## Breakdown of Commission Decisions



## HUMAN RIGHTS TRIBUNAL OF ONTARIO DECISIONS AND SETTLEMENTS

### Decisions

**Ancestry**
*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

**Citizenship**
*Ahmed v. Shelter Canadian Properties Ltd. et al.*

**Colour**
*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

**Creed**
*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

**Disability**
*Bubb-Clarke v. TTC et al.*

*Di Marco v. Fabcic*

*Kalbfleisch v. 1321257 Ontario Ltd. et al.*

*Kearsley v. City of St. Catharines*

*Ketola v. Value Propane et al.*

**Ethnic Origin**
*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

**Harassment (sexual)**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*DeSousa v. Gauthier*

**Harassment (racial)**
*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

**Place of Origin**
*Ahmed v. Shelter Canadian Properties Ltd. et al.*

**Race**
*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

*Smith v. Mardana Ltd. et al.*

**Reprisal**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*Chacko and Maharaj v. Transpharm Canada Inc. et al.*

*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

**Sex**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*Chacko and Maharaj v. Transpharm Canada Inc. et al.*

*deSousa v. Gauthier*

**Sexual Solicitation**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*deSousa v. Gauthier*

### Settlements

**Ancestry**
*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

*Nolan v. Sault Area Hospitals et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

**Association**
*Brampton Children's Residential Services et al. v. Sandringham Place Inc. et al.*

**Breach of Settlement**
*Strang v. Red Dog Inn et al.*

**Colour**
*Cepedes v. Underwriters Adjustment Bureau Ltd. et al.*

*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Cox v. Sanmina-SCI Enclosure Systems Inc. et al.*

*Neptune v. Lavigne Tire Sales Ltd. et al.*

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Rajadurai v. Mount Pleasant Group of Cemetaries et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

*Upshaw v. Toronto Catholic District School Board et al.*

**Disability**

*Brampton Children's Residential Services et al. v. Sandringham Place Inc. et al.*

*Chen v. Cinram et al.*

*Donohue v. City of Windsor et al.*

*Kaminski v. Pilkington Glass of Canada Ltd. et al.*

*King v. Rite Construction Ltd. et al.*

*Lantz v. The Printing House Ltd.*

*Leibovitz v. 854374 Ontario Ltd. et al.*

*McAdam v. Spar Aerospace Ltd. et al.*

*Mortimer v. Brewers Retail Inc. et al.*

*Monster v. Cedarbrae Volkswagen (1990) Ltd. et al.*

*Odell, Sarlina, Condie, Cluskey, Lang and Shell v. TTC*

*Paglieri v. Canon Canada Inc. et al.*

*Perisiol v. T.S.E. Management Services Inc. et al.*

*Smith v. Casino Rama Services Ltd.*

*Solar and Nicho v. Mint Management et al.*

*Wilson v. Groen's Nursery Ltd. et al.*

**Ethnic Origin**

*Barati v. Gevel and Gown Software Inc. et al.*

*Kaminski v. Pilkington Glass of Canada Ltd. et al.*

*Nolan v. Sault Area Hospitals et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

*Upshaw v. Toronto Catholic District School Board et al.*

**Family Status**

*Franklin v. 629703 Ontario Ltd. et al.*

*French and Sahsuvaroglu v. Skymark Recreation Centre et al.*

*OHRC v. Brampton Children's Residential Services et al.*

**Harassment (disability)**

*Perisiol v. T.S. E. Management Services Inc.*

**Harassment (racial)**

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Reid and Mason v. Silex Inc. et al.*

*Stratton and Mohammed-Ali v. Skylink Technologies Inc.*

**Harassment (sexual)**

*Antoine, Duhaney, McLean, Morrison and Vapiwalla v. Patrons Online et al.*

*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Hope, McGill, Lunn, and Parker v. Bowes Publishers Ltd. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Place Supply et al.*

*O'Regan v. Wendell Motor Sales Ltd. et al.*

**Marital Status**

*Solar and Nicho v. Minto Management et al.*

**Place of Origin**

*Barati v. Gavel and Gown Software Inc. et al.*

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

**Race**
*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Cespedes v. Underwriters Adjustment Burea Ltd. et al.*

*Cox v. Sanmina-SCI Enclosure Systems Inc. et al.*

*Neptune v. Lavigne Tire Sales Ltd. et al..*

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Rajadurai v. Mount Pleasant Group of Cemetaries et al.*

**Receipt of Public Assistance**
*Franklin v. 629703 Ontario Ltd. et al.*

*Mohamed v. Orange Properties Ltd. et al.*

**Reprisal**
*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Crocker v. Nutritional Management Services Ltd. et al.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Hope, McGill, Lunn and Parker v. Bowes Publishers Ltd. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Plate Supply et al.*

*O'Regan v. Wendell Motor Sales Ltd. et al.*

**Sex**
*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Crocker v. Nutritional Mgmt. Services Ltd.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Galizio v. Kara (Ontario) Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Oriente v. Julia Abi Investments Ltd. et al.*

*Mahoney-Sanderson v. Liberty Staffing Services Inc. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Plate Supply et al.*

*Novis v. Tropical Rayz Ltd. et al.*

*Trimmer v. Probus Club Alliston et al.*

**Sexual Orientation**
*McAdam v. Spar Aerospace Ltd. et al.*

**Sexual Solicitation**
*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Place Supply et al.*

## Divisional Court (Appeal)

**Creed**
*OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor et al.*

**Reprisal**
*Jones v. OHRC and Amway of Canada et al.*

## Divisional Court (Judicial Review)

**Age**
*Gismondi v. OHRC and The Corporation of the City of Toronto*

**Disability**
*Shaver v. Toronto East General and Orthopaedic Hospital Inc. and OHRC*

**Family Status**
*Sleiman v. OHRC and Attorney General*

**Marital Status**
*Sleiman v. OHRC and Attorney General*

**Race**
*Howell v. OHRC et al.*

**Receipt of Public Assistance**
*Canada Mortgage and Housing Corp. v. Iness, Caroline Co-operative Housing Inc. and OHRC*

### Court of Appeal

**Creed**
*OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor et al.*

**Harassment (sexual)**
*Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.*

**Privilege of Legal Opinion**
*Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.*

**Receipt of Public Assistance**
*Iness v. Canada Mortgage and Housing Corp., Caroline Co-operative Housing Inc. and OHRC*

### Supreme Court of Canada

**Family Status and Marital Status**
*Mr. B, Mr. C and D v. Mr. A and the OHRC*

## FINANCIAL STATEMENT

### 2002-2003 Actual Year-End Financial Position ($'000)

| | 2002-03 Printed Estimates | Year-End Budget Adjustments | Revised Budget Mar. 31, 2003 | Interim Expenditure Mar. 31, 2003 | 2002-2003 Year-End Variance $ | 2002-2003 Year-End Variance % of Revised Budget |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Salaries & Wages | **7,924.1** | | 7,924.1 | 7,467.0 | 457.1 | 5.8 |
| Employee Benefits | **1,394.4** | | 1,394.4 | 1,362.2 | 32.2 | 2.3 |
| Other Direct Operating Expenses (ODOE) | **2,087.9** | **728.9** | 2,816.8 | 3,265.8 | (449.0) | (15.9) |
| | **11,406.4** | **728.9** | **12,135.3** | **12,095.0** | **40.3** | **0.3** |

**Note:** The OHRC 2002-03 budget, with Management Board approval, increased by $728.9 at year-end (to fund Labour Disruption Costs, Salary Revisions and Base Budget Pressures).

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Ontario
Human Rights
Commission

# RAPPORT ANNUEL
# 2002–2003

Commission ontarienne des droits de la personne
180, rue Dundas Ouest, 7e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Commission.

Tous les appels sont traités de manière confidentielle.

Tél. : 1 800 387-9080

ATS : 416 314-6526 ou 1 800 308-5561

Site Web : www.ohrc.on.ca

## TABLE DES MATIÈRES

**Message du commissaire en chef 6**

**Direction de la médiation et des enquêtes 7**
- Bureau de la direction 7
- Bureau de renseignements et de réception des demandes 8
- Bureau de médiation 9
- Bureau des enquêtes 10
- Nombre de dossiers 10

**Direction des politiques et de l'éducation 11**
- Élaboration des politiques 11
- Rapport sur les services de tranport en commun 11
- Discrimination fondée sur l'âge 12
- Éducation et handicap 13
- Le *Code du bâtiment* et l'accessibilité des restaurants 14
- Profilage racial 15
- Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones 16
- Approche intersectionnelle à la discrimination 17
- Conseils en matière de droits de la personne 17
- Conscientisation par l'éducation du public 19
- Partenariats 21
- Initiatives nationales et internationales 21

**Direction des services juridiques 24**
- Cour suprême du Canada 24
- Appels 25
- Cour supérieure de justice 26
- Cour divisionnaire 26
- Tribunal des droits de la personne de l'Ontario 33

**Initiatives internes 44**

**Cadre de responsabilisation 45**

**Annexes 49**
- Liste des commissaires 49
- Organigramme 54
- Description des directions 55
- Liste des publications 57
- Liste des activités d'éducation du public 59
- Tableaux 61
- Décisions et règlements du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario 64
- États financiers 67

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél : 416.314.4541

Ontario
Human Rights
Commission

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel: 416.314.4541

Juin 2003

L'honorable Carl DeFaria
Ministre des Affaires civiques et ministre délégué
aux Affaires des personnes âgées
400, avenue University, 6e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 31 (1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, j'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 2002-2003, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice allant du 1er avril 2002 au 31 mars 2003.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le commissaire en chef,

Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B.

## MESSAGE DU COMMISSAIRE EN CHEF

J'ai le plaisir de rendre compte des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne durant l'exercice allant du 1er avril 2002 au 31 mars 2003.

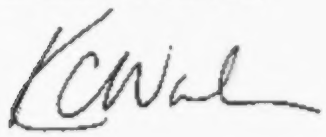
Cette année la Commission a ouvert 1 776 dossiers et en a fermé 1 954. Le nombre de dossiers actifs, au 31 mars 2003, était de 2 137. L'âge moyen des dossiers actifs de la Commission est de 11,5 mois, ce qui indique que la Commission continue d'assurer le traitement du volume de dossiers dans des délais courants (c'est-à-dire en 12 mois ou moins). La Commission a soumis 58 plaintes pour atteinte aux droits de la personne au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Dans le domaine des politiques, la Commission a également achevé plusieurs réalisations importantes. Notamment, la Commission a :

- publié un rapport de consultation intitulé *Les droits de la personne et les services de transport en commun en Ontario*;
- publié sa *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées*;
- lancé une campagne de sensibilisation du public portant sur les quatre secteurs d'activité dans lesquels les personnes âgées font face aux obstacles les plus graves : l'emploi, les transports, les services de santé et le logement;
- effectué une enquête sur l'accessibilité des chaînes de restaurants;
- tenu des séances de consultation publique à North Bay, Hamilton, Ottawa et Toronto sur les questions liées à l'accès à l'éducation pour les élèves ayant un handicap;
- entrepris une enquête publique d'envergure provinciale sur les effets du profilage racial.

Pour terminer, je tiens à exprimer toute ma gratitude au personnel de la Commission. J'ai été impressionné par le travail acharné des membres du personnel qui, malgré une longue grève des fonctionnaires, a permis à la Commission de relever un certain nombre de défis au cours d'un exercice particulièrement exigeant. Je les en remercie sincèrement.

Le commissaire en chef,



Keith C. Norton c.r., B.A., LL.B.

## À PROPOS DE LA COMMISSION

*La Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement qui rend compte de ses activités à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire du ministre des Affaires civiques. Ses principales fonctions, énoncées dans le* Code des droits de la personne *(le « Code »), comprennent l'enquête sur les plaintes pour atteinte aux droits de la personne et le règlement de ces plaintes. Selon le* Code, *la Commission doit en outre promouvoir les droits de la personne et sensibiliser le public à ces droits.*

# DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DES ENQUÊTES

La Direction de la médiation et des enquêtes est la section administrative la plus nombreuse de la Commission ontarienne des droits de la personne, comptant environ 85 membres du personnel à temps plein dans toute la province, la majorité travaillant au bureau de la Commission situé à Toronto.

La Direction de la médiation et des enquêtes a pour principale responsabilité d'exécuter le mandat de la Commission visant à assurer le respect du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Elle est formée de quatre bureaux : le Bureau de la direction, le Bureau de renseignements et de réception des demandes, le Bureau de médiation et le Bureau des enquêtes.

## BUREAU DE LA DIRECTION

Le Bureau de la direction est responsable de la gestion de la Direction de la médiation et des enquêtes. Le Bureau de la direction assure également la supervision d'un certain nombre de projets particuliers, y compris des enquêtes rémunérées à l'acte; les procédures pour faire respecter le *Code*; la surveillance de la conformité; les questions de service à la clientèle; la gestion générale du volume de travail.

**TÉMOIGNAGE**

« Votre exposé a fourni à notre personnel et à nos clients un aperçu informatif du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, du rôle de la Commission, du processus de dépôt d'une plainte et des droits de la personne en matière d'emploi... »

*M.M., Student Employment Centre, Toronto*
*Juillet 2002*

## BUREAU DE RENSEIGNEMENTS ET DE RÉCEPTION DES DEMANDES

Le Bureau de renseignements et de réception des demandes est le premier point de contact avec la Commission pour les membres du public qui appellent pour obtenir des renseignements sur la façon de déposer, ou d'éviter, une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Le Bureau traite aussi la correspondance au sujet du processus de traitement des plaintes de la Commission et reçoit dans les locaux de la Commission à Toronto les personnes qui veulent déposer une plainte.

Le Bureau a deux unités qui offrent des services au public par téléphone, par l'intermédiaire d'un centre d'appel situé à Toronto, par des entretiens en personne au bureau, ainsi que par courrier postal ou électronique.

Grâce à l'unité de renseignements, les personnes qui écrivent, téléphonent ou viennent en personne peuvent obtenir des renseignements généraux sur le processus de traitement des plaintes, sur la marche à suivre pour déposer une plainte et sur d'autres processus relatifs aux droits de la personne. L'unité de réception des demandes est chargée d'évaluer les questionnaires de demande retournés et de rédiger et de signifier les plaintes pour atteinte aux droits de la personne.

Afin d'offrir des services plus efficaces au public, l'unité de renseignements a entrepris, au cours de l'exercice 2003-2003, d'adopter une approche plus proactive pour éduquer les plaignants et les intimés sur leurs droits et leurs responsabilités en vertu du *Code* dès leurs premiers contacts avec la Commission.

Cette méthode améliorée pour offrir des services au public a donné les résultats suivants :

- Les plaignants étaient mieux en mesure de soulever leurs problèmes en matière de droits de la personne et les employeurs/intimés disposaient d'outils pour traiter et prévenir de manière proactive les plaintes pour discrimination.
- Les personnes dont les problèmes ne relevaient pas des droits de la personne ont pu être immédiatement renvoyées vers des organismes mieux en mesure de traiter de leurs problèmes.
- On a pu concentrer les ressources de la Commission sur le traitement de questions de discrimination relevant du *Code*.

Au cours de l'exercice 2002-2003, le Bureau de renseignements et de réception des demandes a reçu 2 324 demandes de renseignements par écrit, il a accueilli 902 visiteurs au bureau et répondu en personne à 46 127 des 69 817 des appels reçus. En moyenne, on a répondu aux appels dans un délai de moins de 3 minutes. Le personnel a envoyé 4 385 formulaires de demande et a reçu 2 863 formulaires de demande remplis (y compris environ 800 plaintes rédigées par les personnes mêmes) en retour. Un total de 1 776 plaintes ont été déposées.

## BUREAU DE MÉDIATION

Le Bureau de médiation de la Commission offre à la fois des services formels et informels de médiation aux parties et il est chargé d'évaluer et de traiter les requêtes relatives à l'article 34.

La médiation formelle est un mécanisme volontaire permettant aux parties en cause dans une plainte de se rencontrer et de régler leur différend dès les premières étapes du traitement de la plainte, avec l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur professionnel employé par la Commission. La médiation informelle permet également aux parties d'essayer de régler leur différend au début du traitement d'une plainte, mais sans une rencontre formelle de médiation. Des médiateurs ayant reçu une formation professionnelle facilitent également les médiations informelles.

Les requêtes relatives à l'article 34 sont des requêtes dans lesquelles on demande à la Commission, conformément à l'article 34 du *Code*, de « ne pas traiter » une plainte parce que la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une loi autre que le *Code*; que la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi; que la plainte n'est pas de son ressort; que les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt.

Le taux de règlement découlant de la médiation pour l'exercice écoulé est de 72,9 %, comparativement à 73,6 % pour l'exercice 2001-2002. Au cours de l'exercice écoulé, le Bureau de médiation a fermé 1 262 dossiers.

## BUREAU DES ENQUÊTES

Le Bureau des enquêtes de la Commission mène des enquêtes et tente de favoriser la conciliation des parties dans le cas de plaintes qui ne sont pas réglées ou autrement résolues par le Bureau de médiation.

Au cours de l'exercice, le Bureau des enquêtes a fermé 676 dossiers de plaintes. L'âge moyen des dossiers actifs de la Commission était de 11,5 mois au 31 mars 2003, ce qui indique que la Commission continue à traiter ses dossiers dans des délais courants (12 mois ou moins).

## NOMBRE DE DOSSIERS

La Commission a ouvert 1 776 dossiers et en a fermé 1 954 au cours de l'exercice 2002-2003. Le nombre de dossiers actifs, au 31 mars 2003, était de 2 137 dossiers.

Un plus grand nombre de dossiers aurait normalement été ouverts et fermés au cours de l'exercice, si ce n'était de la grève du Syndicat des employées et des employés de la fonction publique de l'Ontario qui a commencé le 13 mars 2002 pour se poursuivre jusqu'au 6 mai 2002.

La Commission a renvoyé 58 plaintes pour atteinte aux droits de la personne au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Les noms des parties et les détails des dossiers confiés à la Direction de la médiation et des enquêtes sont confidentiels et protégés en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Cependant, lorsque la Commission renvoie un dossier au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (autrefois appelé la Commission d'enquête), la cause devient publique. Pour cette raison, il n'existe pas de résumés des dossiers confiés à la Direction de la médiation et des enquêtes.

# DIRECTION DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION
## PROMOTION ET DÉFENSE DES DROITS DE LA PERSONNE

## ÉLABORATION DES POLITIQUES

Fidèle à son mandat de promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et d'effectuer des recherches afin d'éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris en 2002-2003 un certain nombre d'initiatives visant l'élaboration de politiques. Les politiques et les lignes directrices de la Commission sont des textes publics approuvés par les commissaires qui énoncent la manière dont la Commission interprète différentes dispositions du *Code*. Le travail d'élaboration des politiques aide la Commission à mieux faire comprendre le *Code* et à aider le public, et en particulier les personnes qui interviennent dans la défense des droits de la personne, à se faire une idée de la façon dont la Commission est susceptible d'interpréter et d'appliquer le *Code* dans une situation donnée. Les faits saillants du dernier exercice sont présentés ci-dessous.

### Rapport sur les services de transport en commun

En avril 2002, la Commission a publié son rapport sur *Les droits de la personne et les services de transport en commun en Ontario*. Le rapport de la Commission résume les points de vue exprimés par des fournisseurs de services, des organismes représentant les personnes âgées et les personnes handicapées, des groupes de défense des droits et des particuliers durant les consultations menées par la Commission sur l'accès aux services de transport en commun.

Le rapport indique qu'en dépit du fait que le *Code* impose une obligation légale d'assurer un accès égal aux services de transport en commun, sans discrimination basée sur des motifs illicites, on constate que les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles ayant de jeunes enfants font quotidiennement face à des obstacles dans leur utilisation des services de transport en commun.

Le rapport présente des recommandations invitant les fournisseurs de services à réaliser la pleine intégration et l'accessibilité des services, à adopter une approche universelle dans la conception des services et des installations, et à prendre toutes les mesures nécessaires, à moins de préjudice injustifié, pour atteindre ces objectifs, notamment en élaborant des plans à cet effet. La Commission a également encouragé le gouvernement provincial à établir des normes et des échéanciers provinciaux et à tenir

compte de l'urgence et des conséquences des problèmes d'accessibilité dans les services de transport en commun.

Aux termes de la nouvelle *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* (LPHO), tous les fournisseurs de services de transport en commun en Ontario sont tenus d'élaborer et de rendre public un plan annuel visant l'accessibilité; ce plan doit prévoir des mesures pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles pour les personnes handicapées, et ce dans les règlements internes, politiques, programmes, pratiques et services de l'organisme. La Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario souligne que les fournisseurs de services de transport en commun ont jusqu'au 30 septembre 2003 pour achever l'élaboration de leur premier plan d'accessibilité, soit un an après la promulgation de la LPHO.

### Discrimination fondée sur l'âge

Poursuivant ses travaux sur la question de la discrimination fondée sur l'âge, la Commission a publié en juin 2002 sa *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées*. Cette politique jette un regard en profondeur sur la discrimination fondée sur l'âge à la lumière des protections actuellement prévues dans le *Code*. Cette politique a été élaborée pour aider le public et le personnel de la Commission à mieux comprendre la façon dont le *Code* protège les Ontariennes et Ontariens âgés. Elle vise également à aider les fournisseurs de services, les employeurs et les locateurs à prendre conscience des obligations qui leur incombent en vertu du *Code*. La Commission a également publié six fiches de renseignements afin d'offrir une ressource facile et rapide à consulter pour expliquer les principaux points de cette politique.

En même temps, la Commission a annoncé sa vaste campagne de sensibilisation du public, réalisée en partenariat avec CARP (Canada's Association for the Fifty-Plus), visant à lutter contre les idées préconçues et les stéréotypes au sujet des personnes âgées. La campagne présente des affiches montrant des personnes âgées ayant un autocollant sur le front sur lequel on peu lire « Meilleur avant » un certain âge, et elles portent le slogan suivant :

*« Personne ne devrait avoir de date limite. Cessons la discrimination en raison de l'âge. C'est pas correct et c'est illégal. »*

Ce message entend nous rappeler qu'il faut éviter que les attitudes

négatives relatives au vieillissement entravent l'égalité des chances et la participation des personnes âgées de l'Ontario. Les quatre affiches portent sur les secteurs de l'emploi, des transports en commun, des services de santé et du logement, quatre secteurs qui touchent tout particulièrement les personnes âgées de l'Ontario.

## Éducation et handicap

La Commission a entrepris des travaux importants portant sur le handicap et l'éducation. En juillet 2002, la Commission a publié un document de consultation intitulé *Éducation et handicap : Questions relevant des droits de la personne au sein du système d'éducation de l'Ontario.*

Le document de consultation précisait certaines questions intéressant particulièrement la Commission, notamment l'accès à l'éducation; la discrimination fondée sur le handicap et sur d'autres motifs interdits; les attitudes négatives et les stéréotypes; l'étiquetage; le processus d'adaptation; les rôles et responsabilités; les mesures d'adaptation appropriées; le préjudice injustifié. Le document de consultation invitait les personnes et organismes intéressés à soumettre des observations écrites sur ces questions et d'autres questions relatives aux droits de la personne touchant les personnes handicapées dans le domaine de l'éducation.

La Commission a reçu 124 mémoires, provenant notamment d'organismes communautaires, de conseils scolaires, de comités consultatifs sur l'éducation de l'enfance en difficulté, de parents, d'élèves ayant un handicap, d'éducateurs, de collèges, d'universités, de consultants, de syndicats, de groupes de défense des droits et de ministères du gouvernement.

En novembre 2002, la Commission a tenu des audiences publiques à Ottawa, North Bay, Hamilton et Toronto pour entendre des exposés. Des parties intéressées ont présenté leurs observations orales sur les questions relatives aux droits de la personne touchant les personnes handicapées dans le secteur de l'éducation. En tenant ces audiences, la Commission respectait l'engagement qu'elle avait pris en 2002 d'effectuer des consultations sur le handicap et l'éducation en vue de rédiger un rapport de consultation et des lignes directrices particulières à ce sujet.

Un rapport de consultation et des lignes directrices sont en train d'être développés, lesquels devraient être publiés au cours de l'automne 2003.

### Le *Code du bâtiment* et l'accessibilité des restaurants

En mars 2002, la Commission a présenté au ministère des Affaires municipales et du Logement un mémoire en profondeur dans lequel elle soulignait la nécessité de réformer les exigences relatives à l'aménagement sans obstacle prévues dans le *Code du bâtiment* de l'Ontario. Le mémoire propose des éléments à modifier en priorité et expose les principes touchant les droits de la personne qui devraient guider la révision du *Code du bâtiment*. En juillet 2002, ce document a été rendu public avec un rapport sur une initiative de la Commission visant à promouvoir l'accessibilité dans le secteur des restaurants.

Cette initiative consistait à mener une enquête auprès de 29 grandes chaînes de restaurants en Ontario pour évaluer le degré d'accessibilité des lieux et déterminer la nature des normes d'accessibilité utilisées et des objectifs établis pour réaliser l'accessibilité à l'avenir.

La Commission a examiné les réponses reçues et constaté que les chaînes de restaurants établissaient leurs normes d'accessibilité en se fondant uniquement sur le *Code du bâtiment* de l'Ontario qui était en vigueur au moment de la construction ou de la rénovation. Ni le *Code des droits de la personne* ni le document de la Commission intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* ne sont pris en considération pour établir les normes d'accessibilité.

Par conséquent, la Commission a procédé à sa propre enquête sur l'accessibilité des chaînes de restaurants, en vertu du mandat qui lui est conféré aux termes de l'article 29 du *Code des droits de la personne*. La Commission a donc retenu les services d'une personne ayant l'expertise requise pour inspecter divers emplacements de sept chaînes de restaurants dans toute la province afin de vérifier l'accessibilité des lieux et des services. On a ensuite évalué et noté les chaînes en se fondant sur une liste de contrôle comprenant des éléments clés concernant l'accessibilité.

Les résultats de l'examen ont été décevants. Ils ont révélé qu'il existe des établissements en Ontario qui ne satisfont même pas aux exigences les plus élémentaires d'accessibilité du *Code du bâtiment* actuel, ni aux exigences du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Dans certains cas, les établissements sont absolument inaccessibles, alors que dans d'autres établissements, les personnes handicapées font face à des obstacles importants, par exemple, pour ce qui est d'avoir accès aux toilettes.

Au cours du prochain exercice, la Commission entend faire connaître les résultats de son enquête aux sept chaînes afin de vérifier leurs plans visant à assurer l'accessibilité à l'avenir. Les résultats de l'enquête seront aussi rendus publics.

## Profilage racial

Pour respecter son engagement d'entreprendre un projet sur les questions relatives à la race, l'origine ethnique et le lieu d'origine, la Commission a annoncé le 9 décembre 2002, la veille de la Journée internationale des droits de l'Homme, qu'elle entreprendrait une enquête publique sur les effets du profilage racial sur les personnes, les familles, les collectivités et la société dans son ensemble.

ENQUÊTE SUR LES PROFILS RACIAUX

Les profils raciaux nous concernent tous.

Comment prendre part à l'enquête?

Cette enquête relève du mandat que confère à la Commission l'article 29 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario d'enquêter sur des incidents ou des conditions suscitant des tensions ou des conflits, d'effectuer des enquêtes sur des problèmes sociaux, de promouvoir des programmes visant à résoudre de tels problèmes et de mettre en œuvre des activités d'éducation du public afin de favoriser une meilleure compréhension et le respect du *Code*.

La Commission a collaboré étroitement avec ses partenaires au sein de la collectivité pour élaborer le processus. Le 17 février 2003, l'initiative a été lancée, et du 18 au 28 février les lignes téléphoniques de la Commission étaient ouvertes le soir pour recevoir les observations du public. La Commission a également reçu un certain nombre d'observations par la poste et au moyen d'un questionnaire en ligne.

À la fin de l'exercice, la Commission avait reçu plus de 800 communications. Bien que ces communications ne correspondent pas toutes aux paramètres de l'enquête, la réponse du public a dépassé les attentes de la Commission, aussi bien en ce qui concerne la qualité que la quantité. Des personnes de divers milieux et provenant de collectivités des quatre coins de la province ont raconté leur expérience du profilage dans des cadres divers.

Le 31 mars, la Commission a tenu une séance publique à Toronto, durant laquelle treize intervenants, constituant un échantillon représentatif des observations reçues, ont décrit les effets du profilage sur eux-mêmes, sur leur famille et leur collectivité, ainsi que sur la société et ses institutions.

La séance a permis de sensibiliser le public, en particulier les personnes qui ne comprennent peut-être pas les effets néfastes du profilage.

La Commission entend publier un rapport sur l'initiative de profilage racial au cours du prochain exercice.

### Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones

L'exercice 2002-2003 marquait la troisième année de l'initiative lancée par la Commission à l'intention des Autochtones de la province. Cette importante initiative vise à faire connaître le *Code* dans les communautés autochtones et à améliorer leur accès aux services de la Commission. Au fil des ans, on a constaté que très peu d'Autochtones de l'Ontario ont porté plainte pour atteinte aux droits de la personne, et de nombreuses communautés autochtones connaissent très peu les lois et les processus visant la protection des droits de la personne dans la province.

La Commission travaille en partenariat avec deux organismes autochtones, Grand River Employment and Training (GREAT), situé à Ohsweken (près de Brantford), et le Native Canadian Centre of Toronto (NCCT) pour élaborer et mettre en œuvre cette initiative.

La première phase de l'initiative a révélé que les Autochtones font face à une discrimination importante en matière de logement, particulièrement hors des réserves, ainsi que dans les domaines de l'emploi et des services. En outre, elle a permis de constater que les communautés autochtones et leurs membres connaissaient mal les services de la Commission ou le processus pour faire reconnaître les droits de la personne. Le rapport de la première phase recommandait que la Commission intensifie sa présence dans les communautés autochtones et présentait des stratégies pour sensibiliser la population autochtone au système de protection des droits de la personne et pour améliorer leur accès à ce système.

Dans la deuxième phase de l'initiative, un agent de liaison en matière de droits de la personne a commencé à travailler à temps plein au NCCT en janvier 2002 afin de mieux faire connaître les droits de la personne et les services de la Commission.

La troisième phase, l'évaluation du projet, a été mise en œuvre au cours de l'exercice 2002-2003. Le rapport final, rédigé par GREAT, a été soumis en mars 2003 et concluait que ce modèle d'intervention était efficace, mais qu'il restait beaucoup à accomplir dans ce domaine.

En particulier, le rapport indiquait que le rôle de liaison avait été efficace à bien des égards :

- avec le personnel de la Commission chargé des enquêtes et de la réception des demandes, pour aider les Autochtones à déposer leurs plaintes;
- avec d'autres organismes communautaires offrant des services à la population autochtone, pour fournir des renseignements ou un appui, ou pour aider à résoudre certains différends, souvent sans qu'il soit nécessaire de porter plainte devant la Commission;
- avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), puisque plusieurs de ceux qui soulevaient des problèmes vivaient sur une réserve ou présentaient des situations touchant des organismes relevant du palier fédéral;
- à titre de véhicule d'éducation du public au sein de la collectivité, dans les organismes et dans les écoles.

La Commission suivra les recommandations du rapport final de GREAT visant à renforcer la viabilité du programme et à élaborer une stratégie pour élargir le programme à d'autres régions de l'Ontario.

### Approche intersectionnelle de la discrimination

La Commission a publié un document de travail intitulé *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples* et elle a invité les particuliers et les groupes intéressés à présenter leurs observations sur la façon dont l'analyse intersectionnelle peut être appliquée de manière cohérente dans tous les secteurs d'activité de la Commission. Le document explore comment des facteurs tels que la race, le sexe, l'âge, le lieu d'origine ou le handicap se recoupent souvent pour donner des expériences uniques de discrimination.

## CONSEILS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Un aspect des fonctions de la Commission est d'examiner les lois, les règlements, les programmes et les politiques, et ce tant dans les affaires touchant le secteur public que le secteur privé, afin de donner un avis éclairé sur les questions relatives aux droits de la personne. La Commission peut également prendre des mesures pour aider les organismes publics et privés à se conformer au *Code*. Durant l'exercice écoulé, la Commission a :

- communiqué avec un certain nombre d'organismes chargés de gérer le logement social en Ontario afin de fournir une interprétation de politique sur la façon dont le *Code* s'applique aux logements réservés exclusivement aux personnes âgées ou aux membres d'un groupe ethnique particulier;
- a écrit au Bureau du coroner en chef et a rencontré des représentants de ce bureau au sujet des plaintes qui pourraient éventuellement être portées pour discrimination fondée sur la maladie mentale en raison du fait qu'une enquête est automatiquement ouverte dans les cas d'un décès survenu lorsqu'une personne était détenue par la police ou une prison, alors que l'enquête est discrétionnaire dans les cas d'un décès survenu lorsque la personne était détenue à titre de malade en cure obligatoire dans un établissement psychiatrique;
- a écrit aux ministres des Finances et de l'Éducation au sujet des inquiétudes de la Commission concernant le crédit d'impôt pour les écoles privées. La Commission a également rencontré le personnel de ces ministères pour offrir des conseils sur les aspects de ce programme touchant les droits de la personne. La Commission a clarifié sa position publique sur cette question en affichant sur son site Web une fiche de renseignements intitulée *Crédit d'impôt pour les écoles privées*;
- a écrit au ministre des Transports au sujet des préoccupations que soulèvent les normes d'audition établies pour les permis de conduire des catégories B, C, E et F en Ontario sur le plan des droits de la personne;
- a écrit au ministre des Affaires étrangères pour exhorter le gouvernement canadien à intervenir dans une affaire internationale de droits de la personne mettant en cause une Nigérienne condamnée à être lapidée à mort pour avoir eu un enfant hors mariage;
- a fait des déclarations au sujet de la hausse des crimes motivés par la haine signalés à travers la province depuis le 11 septembre 2001 en rappelant que l'intolérance est inacceptable et n'a pas de place dans notre société;
- a communiqué au Conseil de presse de l'Ontario ses préoccupations au sujet d'un éditorial publié dans l'*Ottawa Citizen* qui laissait entendre que les mesures particulières énoncées dans le *Code criminel* du Canada traitant des crimes motivés par la haine créaient une catégorie spéciale de victimes placées à un rang plus élevé que les autres et accordaient une plus grande valeur à leur vie;

- a écrit au ministre des Services au consommateurs et aux entreprises pour lui faire part de ses observations sur les mesures législatives portant sur la protection de la vie privée que proposait le ministère et pour souligner quelques problèmes qu'elles pourraient soulever en matière de droits de la personne;
- a écrit au ministère de la Sûreté et de la Sécurité publique pour aborder la question de la divulgation, par les corps de police, de renseignements ne portant pas sur la criminalité au sujet de personnes ayant une maladie mentale, à des employeurs éventuels, des groupes de bénévoles, des clubs sportifs et d'autres organismes offrant des services à des enfants ou à des personnes vulnérables;
- a écrit au ministère des Transports au sujet des exigences du ministère pour l'attribution de permis à des conducteurs âgés, exigences qui semblent considérer que les conducteurs âgés présentent un risque plus élevé, malgré les conclusions contraires d'une enquête du coroner menée en 2002.

## CONSCIENTISATION PAR L'ÉDUCATION DU PUBLIC

L'exercice écoulé marquait la troisième année de la stratégie triennale d'éducation du public de la Commission, intitulée *Getting the Message Out*, qui appuie la Commission dans l'exercice des fonctions énoncées dans le *Code* visant à favoriser une meilleure compréhension des droits de la personne et à y sensibiliser la population au moyen de campagnes thématiques ainsi qu'en créant et en renforçant des partenariats avec des organismes des secteurs privé, public et à but non lucratif.

Le commissaire en chef a pris part à plusieurs activités publiques, notamment : trois exposés sur la discrimination fondée sur l'âge; trois exposés à des jeunes dans des écoles ou des congrès; un exposé à Santiago, au Chili, à l'université Diego Portales, à l'occasion d'un congrès international sur les droits de la personne; enfin, un exposé devant le Comité

**TÉMOIGNAGE**

« Les rouages de la Commission ontarienne des droits de la personne sont bien rodés et je suis convaincu que nous pouvons emprunter bien des éléments de votre système. »

*David A. Wilson, directeur général*
*Human Rights Commission, Bermudes*

permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes au sujet du mariage entre partenaires de même sexe.

Le personnel de la Commission a présenté plusieurs exposés à des sections locales de l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO), des conseils scolaires, des tribunes d'enseignantes et d'enseignants, des collèges et des universités.

D'autres initiatives ont également favorisé une conscientisation accrue à l'égard des droits de la personne, par exemple le programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones, les consultations sur le handicap et l'éducation, la campagne de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes négatifs sur les personnes âgées de l'Ontario et une importante couverture de presse découlant de l'enquête sur le profilage racial.

En 2002-2003, l'utilisation du site Web de la Commission, www.ohrc.on.ca, s'est accrue pour la deuxième année consécutive. Du 1er avril 2002 au 31 mars 2003, on a compté 330 131 visites distinctes, ce qui représente une augmentation de près de 100 000 visites distinctes comparativement à la même période de l'exercice 2001-2002. En moyenne, 904 personnes par jour visitent le site Web, une augmentation par rapport à la moyenne de 638 visiteurs par jour au cours de l'exercice précédent.

En février 2003, la Commission a utilisé pour la première fois son site Web pour recueillir des observations dans le cadre d'une consultation. Un formulaire électronique a été affiché sur le site pour permettre aux personnes intéressées de répondre à une invitation à soumettre des observations sur le profilage racial. À la fin de mars 2003, plus de 500 communications avaient été faites au moyen du formulaire électronique.

Le site Web de la Commission demeure le meilleur endroit pour accéder rapidement aux renseignements concernant la Commission; on y trouve des énoncés de politiques, des guides en langage clair, des résumés de décisions judiciaires et des communiqués, ainsi que des renseignements sur la procédure relative aux plaintes, les consultations et les initiatives futures et passées de la Commission.

En collaboration avec COSTI, un organisme multiculturel de services aux nouveaux immigrants, la Commission a également réalisé des brochures en langage simple sur le harcèlement sexuel, le harcèlement racial, l'embauche, la procédure relative aux plaintes et les services de la Commission en quatre autres langues : urdu, punjabi, tagalog et espagnol.

### Partenariats

La Commission a continué à mettre à profit les liens de partenariat établis avec les communautés et les organismes qui ont eux aussi une responsabilité et un intérêt à l'égard de la promotion des droits de la personne.

Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a signé un accord cadre avec l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO) visant à :

- réviser *« Les droits de la personne au travail »* afin d'en actualiser le contenu et de le rendre plus utile pour les professionnels oeuvrant dans le domaine des ressources humaines;
- collaborer à la prestation d'ateliers et d'exposés;
- participer à la production de publications, y compris le site Web;
- inclure des renseignements sur les droits de la personne dans la publication de l'APRHO intitulée *HR Professional* et collaborer à la mise en œuvre d'autres campagnes de sensibilisation.

La Commission a également lancé une campagne d'éducation du public pour mettre en lumière la discrimination à laquelle font face les personnes âgées de l'Ontario en raison de leur âge, en partenariat avec la Canada's Association for the Fifty-Plus (CARP).

## INITIATIVES NATIONALES ET INTERNATIONALES

### Mémoires de l'Ontario

La Commission apporte sa contribution aux rapports que le Canada doit déposer conformément aux diverses conventions internationales relatives aux droits de la personne dont le Canada est signataire.

En 2002-2003, la Commission a participé à ce processus en fournissant des renseignements au ministère du Travail afin de préparer les rapports ontarien et canadien en réponse à des questions de l'Organisation interna-

tionale du travail au sujet des mesures prises pour prévenir la discrimination en matière d'emploi et pour promouvoir l'emploi des femmes, des travailleurs âgés, des personnes handicapées et d'autres catégories de personnes susceptibles de faire l'objet de discrimination et d'exclusion.

La Commission a également fourni des renseignements sur ses travaux à la délégation canadienne faisant rapport au comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination raciale. Ce comité se penchait sur les 13e et 14e rapports du Canada soumis dans le cadre de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.*

## Délégations et visiteurs de l'étranger

La Commission a accueilli des délégations de commissions des droits de la personne et d'organismes et groupes semblables des pays suivants : Corée (ombudsman), Albanie (ombudsman) et Bermudes (commission des droits de la personne).

## Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne

L'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP) est composée d'organismes de promotion des droits de la personne de tout le Canada. Comme elle l'a fait par le passé, la Commission a participé au congrès annuel de 2002 de l'ACCDP en offrant des séminaires sur divers sujets liés aux droits de la personne.

Durant le congrès, les membres de l'ACCDP ont également adopté une résolution exhortant le gouvernement de la Colombie-Britannique à démontrer l'engagement qu'il a exprimé à l'égard des droits de la personne en prenant des mesures pour respecter les normes internationales en matière de droits de la personne en faisant en sorte que le système de défense des droits de la personne fonctionne de manière indépendante du gouvernement, qu'il soit accessible et qu'il puisse protéger et promouvoir de façon efficace les droits de la personne.

En septembre 2002, la Commission a préparé un mémoire, au nom de l'ACCDP, adressé au gouvernement de la Colombie-Britannique en réaction à la décision de ce gouvernement de présenter des mesures législatives visant à abolir sa commission des droits de la personne. Le mémoire réitérait le soutien de l'ACCDP pour le maintien de commissions des droits de la personne indépendantes, au Canada et à l'étranger, à titre d'institutions distinctes et souhaitables représentant l'intérêt public.

La *Human Rights Code Amendment Act* de Colombie-Britannique a été promulguée et est entrée en vigueur le 31 mars 2003. Par conséquent, la Colombie-Britannique est maintenant la seule province canadienne à ne pas avoir de commission des droits de la personne.

La Commission maintient des contacts réguliers avec Partenaires en éducation publique et populaire/Public Education Partners, un comité de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP), au moyen de communications régulières avec des représentants de l'éducation d'autres commissions canadiennes et de téléconférences mensuelles.

# DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

Au cours de l'exercice 2002-2003, la Direction des services juridiques a pris part aux affaires suivantes : 13 décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario; 37 règlements; 5 révisions judiciaires; 4 décisions issues d'un appel; une décision de la Cour suprême du Canada.

À la fin de l'exercice, les dossiers en cours de la Direction des services juridiques comprenaient : 80 dossiers du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario; 14 révisions judiciaires; 5 appels; une cause devant la Cour suprême du Canada.

Voici les points saillants de quelques décisions, règlements et affaires qui ont marqué le dernier exercice.

## COUR SUPRÊME DU CANADA

***B, C et D c. A et CODP,***
**Cour suprême du Canada : 31 octobre 2002.**

M. A a déposé une plainte pour discrimination fondée sur l'état familial et l'état matrimonial après avoir été congédié de son emploi chez D Ltd. Le congédiement de M. A est survenu après une confrontation entre M. B (le patron de M. A) et l'épouse et la fille de M. A qui prétendaient que M. B avait agressé sexuellement la fille de M. A.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) :** Le Tribunal a conclu que M. A avait été congédié uniquement parce qu'il était le père de la personne faisant des allégations d'agression et le mari de la personne qui avait confronté M. B au sujet des actes allégués, et que ces faits constituaient un acte de discrimination fondé sur l'état familial et l'état matrimonial.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a convenu des faits, mais elle a rejeté la conclusion selon laquelle ces faits constituaient un acte de discrimination fondé sur l'état familial ou matrimonial, malgré les liens de parenté par alliance entre les parties.

**Décision de la Cour d'appel :** La Cour d'appel a accueilli l'appel interjeté par la Commission, étant d'accord avec l'argument de celle-ci suivant lequel les motifs illicites de discrimination que sont l'état matrimonial et l'état familial englobent l'identité particulière des parents, des conjoints et des enfants.

**Décision de la Cour suprême du Canada :** La Cour suprême du Canada a appuyé l'interprétation de la Cour d'appel en concluant que le *Code* interdit

de faire subir un traitement défavorable à une personne en raison de l'identité de son conjoint ou de sa conjointe, de sa fille ou de son fils, de son père ou de sa mère. La Cour suprême de Canada a également renforcé la jurisprudence qui confirmait que les cours et les tribunaux devraient interpréter les dispositions des lois relatives aux droits de la personne de façon large, dans l'optique de remédier à des injustices et de respecter l'intention de la loi.

## APPELS

### *Pritchard v. OHRC and Sears Canada,* Cour d'appel : 29 janvier 2003.

M^me^ Pritchard a déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne en janvier 1997 contre Sears Canada Inc. et certains membres du personnel de supervision, alléguant des actes de discrimination, de harcèlement et de représailles. M^me^ Pritchard alléguait que son congédiement ainsi que le défaut subséquent de la réembaucher constituaient une mesure de représailles découlant des plaintes qu'elle avait déposées auprès de la Commission en 1994 pour harcèlement sexuel et discrimination fondée sur le sexe.

La Commission a exercé la discrétion qui lui est conférée en vertu de l'alinéa 34 (1) (b) du *Code* et a décidé de ne pas traiter la partie de sa plainte portant sur son congédiement. Les allégations de représailles portant sur le défaut subséquent de la réembaucher devaient être renvoyées aux unités des enquêtes et de la médiation selon les procédures normales. M^me^ Pritchard a demandé que soit réexaminée cette décision aux termes de l'article 37. La Commission a maintenu sa décision initiale.

M^me^ Pritchard a demandé une ordonnance exigeant de recevoir tous les renseignements, oraux et écrits, dont disposait la Commission lorsqu'elle a pris sa décision en vertu de l'alinéa 34 (1) (b) du *Code*.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a ordonné à la Commission de divulguer tous les renseignements fournis aux commissaires lorsqu'ils ont rendu leur décision en vertu de l'article 34, y compris les avis juridiques de leurs avocats. La Cour soutenait qu'en toute justice M^me^ Pritchard avait droit à tous les renseignements fournis aux commissaires qui ont pris la décision de ne pas traiter une partie de sa plainte.

**Décision de la Cour d'appel :** La Commission a interjeté appel, soutenant que les avis juridiques préparés par ses propres avocats étaient protégés par le privilège de secret professionnel de l'avocat. La Cour d'appel a renversé

la décision de la Cour divisionnaire, ayant conclu que les avis juridiques étaient, en réalité, des renseignements confidentiels. La Cour d'appel a de surcroît soutenu que dans une révision judiciaire, l'avis juridique n'avait pas d'importance puisque la question sur laquelle il fallait trancher c'est de savoir si la décision de la Commission pouvait être confirmée, et non pas de savoir si les avis juridiques reçus était corrects.

**Situation actuelle :** M^me^ Pritchard a demandé l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

## COUR SUPÉRIEURE DE JUSTICE

***Oren Nimelman By Next Friend Cheryl Katz, Noah Nimelman By Next Friend Cheryl Katz and Cheryl Katz v. OHRC, Nancy Pocock, Christopher McKinnon and Keith Norton*, Cour supérieure de justice : 5 février 2002.**

Cheryl Katz a intenté une action en justice contre la Commission pour atteinte aux droits reconnus par la *Charte des droits et des libertés*, violation d'une obligation d'origine législative, abus des fonctions publiques et conduite malveillante.

**Décision de la Cour supérieure de justice :** La Cour a rejeté la demande, concluant qu'il n'existait pas de cause d'action raisonnable. La Cour a confirmé une décision précédente de la Cour d'appel qui avait conclu que la Commission n'est pas une entité pouvant être poursuivie en dommages-intérêts. Cette décision signifie également que l'on ne peut invoquer la responsabilité du fait d'autrui pour poursuivre la Commission en raison des actes de ses employés.

## COUR DIVISIONNAIRE

***Gismondi v. OHRC and City of Toronto*, Cour divisionnaire : 14 février 2003.**

Cette demande de révision judiciaire portait sur deux décisions de la Commission de ne pas traiter la plainte pour discrimination fondée sur l'âge déposée par le plaignant à la suite de la cessation de son emploi. La Commission avait conclu que la plainte n'avait pas été déposée à temps parce que les faits sur lesquels elle était fondée étaient survenus plus de six

mois avant le dépôt de la plainte et qu'elle n'était pas convaincue que le retard s'était produit de bonne foi. La Commission avait donc décidé de ne pas traiter la plainte conformément à l'alinéa 34 (1) (d) et avait confirmé sa décision en vertu de l'article 37.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour a conclu que la norme d'examen devant régir la révision judiciaire des décisions prises par la Commission en vertu des articles 34, 36 et 37 du *Code* était de savoir si la décision avait été ou non « manifestement déraisonnable ». Pour en venir à cette conclusion, la Cour a signalé le caractère final des décisions prises en vertu de l'article 37, l'absence de voie d'appel des décisions de la Commission, le rôle d'enquête et de triage conféré à la Commission (par opposition à son rôle quasi-judiciaire) en vertu des articles 34, 36 et 37, ainsi que l'expertise généralement reconnue de la Commission dans la recherche des faits et le traitement des plaintes dans le contexte des droits de la personne.

La Cour a également conclu que les décisions de la Commission n'étaient pas manifestement déraisonnables et que la Commission avait satisfait aux critères d'équité procédurale en rendant ces décisions. Le plaignant avait eu toute latitude pour présenter ses observations et répondre à l'analyse de l'affaire relative à l'article 34 et au rapport de réexamen, et il semble que tous les arguments sur lesquels il se fonde avaient déjà été portés à la connaissance de la Commission lorsque celle-ci a rendu ses décisions. Le plaignant connaissait les éléments pris en considération par la Commission et sur lesquels elle fonderait ses décisions. Les motifs de la Commission étaient appropriés et suffisants. De plus, la Cour a indiqué qu'il était possible de déterminer les motifs des décisions de la Commission à la fois dans les analyses de l'affaire fournies aux parties avant la décision et dans les motifs écrits fournis après les décisions.

### *OHRC and Ray Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. and Scott Brockie,* Cour divisionnaire : 11 décembre 2002.

Ray Brillinger a demandé des services d'impression à Imaging Excellence Inc. pour le compte des Canadian Lesbian and Gay Archives (les « Archives »). Le président d'Imaging Excellence, Scott Brockie, a refusé de servir le plaignant en raison de ses croyances religieuses, selon lesquelles l'homosexualité est contraire aux enseignements de la Bible. M. Brockie soutient que son droit à la liberté religieuse en vertu du paragraphe 2 (a) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « *Charte* ») justifie son refus d'offrir les services demandés.

Les décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) sont exposées dans le dernier rapport annuel. Les intimés ont interjeté appel devant la Cour divisionnaire.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a affirmé que le Tribunal avait erré en prétendant ajouter les Archives comme partie plaignante, car le Tribunal n'est pas habilité à ajouter un plaignant à une affaire qui lui a été confiée par la Commission. Par conséquent, la Cour a rejeté la plainte des Archives.

La Cour a confirmé la plainte de M. Brillinger. Elle a confirmé que M. Brockie et Imaging Excellence avaient commis un acte de discrimination contre M. Brillinger fondé directement sur son orientation sexuelle, ainsi que sur son association avec les Archives, à l'encontre de l'article 12 du *Code*.

La Cour a rejeté l'argument de M. Brockie qui proposait de faire une distinction entre « l'orientation sexuelle » et le geste politique de promouvoir les causes des gais et lesbiennes, en affirmant qu'un tel argument était spécieux et défiait toute justification rationnelle. La Cour a affirmé que le fait de promouvoir une meilleure compréhension et le respect des gais et lesbiennes ne devait pas être considéré comme distinct des caractéristiques de l'orientation sexuelle.

La Cour a rejeté l'argument selon lequel la *Charte* pouvait être invoquée dans cette affaire pour attacher au sens du *Code* une justification implicite de la discrimination, justification qui serait fondée sur les croyances religieuses.

La Cour a conclu que l'ordonnance du Tribunal exigeant la prestation des services d'impression avait été excessive en l'instance, et pourrait obliger M. Brockie à fournir des services qui sont contraires à sa conscience et à des principes fondamentaux de ses croyances religieuses. La Cour a donc modifié l'ordonnance afin de ne pas exiger que M. Brockie ou Imaging Excellence soit tenu d'imprimer des documents dont la teneur pourrait raisonnablement être considérée comme étant en opposition directe aux principes fondamentaux des croyances religieuses de M. Brockie.

### *OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor Company of Canada Limited and CAW Local 707,* Cour divisionnaire : 19 septembre 2002.

Les plaignants travaillaient sur la chaîne de montage de l'usine Ford d'Oakville. Ils sont, par la suite, devenus membres de la Worldwide Church of God, qui interdit à ses membres de travailler entre le coucher du soleil le vendredi et le coucher du soleil le samedi. En vertu de la convention collective

conclue entre les TCA (Travailleurs canadiens de l'automobile) et Ford, les plaignants devaient travailler deux vendredis soirs toutes les quatre semaines. Les plaignants ont discuté de la situation avec les TCA mais le problème n'a pu être réglé. En août et septembre 1985, les plaignants ont déposé contre Ford et les TCA des plaintes pour discrimination fondée sur la croyance.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) :** Le Tribunal a conclu que même si la plainte de discrimination semblait fondée *prima facie*, Ford et les TCA avaient présenté une défense convaincante en invoquant le préjudice injustifié. La Commission a porté cette décision en appel.

**Conclusion de la Cour divisionnaire :** La majorité de la Cour a rejeté l'appel de la Commission. La majorité a conclu que la décision du Tribunal concernant la responsabilité de l'employeur et la responsabilité du syndicat était une décision raisonnable.

Pour ce qui est de la responsabilité de l'employeur, le Tribunal avait déterminé que l'objet général de l'horaire de travail visait un objectif commercial rationnel et légitime. En déterminant que des mesures d'adaptation pourraient causer un préjudice injustifié, la majorité a affirmé que le Tribunal avait agi raisonnablement en tenant compte des coûts, de l'interchangeabilité des opérations, de l'importance d'avoir des opérateurs réguliers à chaque poste, des effets de la convention collective, de questions concernant la sécurité et de l'effet que pourraient avoir des mesures d'adaptation sur le moral des autres travailleurs.

Pour ce qui est de la responsabilité du syndicat, bien que la majorité ait affirmé que l'obligation d'adaptation s'appliquait aussi aux syndicats, la Cour a conclu que la résistance du syndicat à promouvoir des mesures d'adaptation n'était pas déraisonnable dans ce cas, vu l'importance de l'ancienneté dans l'usine et les conséquences que de telles mesures auraient eu sur l'ancienneté.

Il y a eu une forte dissidence à la Cour divisionnaire. La juge Lax a jugé que la décision du Tribunal était déraisonnable à plusieurs égards, et qu'à certains égards elle était manifestement déraisonnable. La juge Lax a affirmé que le droit à des mesures d'adaptation est un élément fondamental du traitement égal garanti par les lois et que ce droit doit être régi par deux principes :
1) une interprétation large et généreuse des interdictions de discrimination;
2) une interprétation étroite des exceptions ou des moyens de défense.

Selon la juge Lax, le Tribunal n'avait pas suivi ces principes. Elle a conclu que l'adaptation à deux absences cumulatives pour un total de vingt soirs par année sur un quart de travail d'environ 1 250 travailleurs au sein d'une main-d'œuvre comptant des milliers d'employés ne pourrait pas entraîner aucune des formes de préjudice injustifié, soit l'impossibilité, les risques graves ou le coût excessif. La juge Lax estimait également que le Tribunal avait erré en rejetant, sans un examen suffisant, un certain nombre de mesures possibles que l'employeur et le syndicat auraient pu adopter pour répondre aux besoins des plaignants.

Selon la juge Lax, l'absence de constatations indiquant que des mesures quelconques avaient été prises pour tenter de répondre aux besoins des plaignants entachait à elle seule la décision du Tribunal, puisqu'il était rarement admissible qu'un employeur ne fasse rien. En ce qui concerne la responsabilité du syndicat, la juge Lax a conclu que, même si l'on peut tenir compte du moral des employés, dans cette situation le moral des employées serait touché principalement parce que Weller et Roosma seraient traités différemment. Ce sentiment étant contraire au *Code*, la juge Lax a conclu que le Tribunal n'avait pas eu raison de tenir compte du moral des employés dans cette affaire.

Les trois juges ont rejeté l'argument du syndicat selon lequel il n'était pas responsable *prima facie* et ont souligné qu'en acceptant l'horaire de travail (lequel a clairement un effet préjudiciable sur les personnes dont la croyance interdit le travail le vendredi soir), Ford et le syndicat avaient tous deux un devoir d'adaptation.

**Situation actuelle :** La requête de la Commission demandant l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour divisionnaire devant la Cour d'appel a été rejetée le 15 janvier 2003.

### *Canada Mortgage and Housing Corporation v. Iness, Caroline Co-operative Homes Inc. and OHRC,* Cour divisionnaire : 8 juillet 2002.

M^me^ Iness alléguait que les conditions de l'entente conclue entre Caroline Co-operative Housing Inc. et la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), une société de la Couronne de ressort fédéral, constituaient une mesure de discrimination à son égard en raison du fait qu'elle reçoit de l'aide sociale. Avant 1995, M^me^ Iness payait un loyer équivalant à 25 pour 100 de son revenu, comme tous les autres résidents de la coopérative dont les frais de logement étaient subventionnés. À la suite d'une vérification effectuée en 1994, la SCHL a ordonné à la coopérative de porter les

frais de logement des résidents au montant intégral de la portion des prestations d'aide sociale destinée à l'hébergement. Cette modification, mise en œuvre par la coopérative, signifiait que M^me^ Iness ne pouvait plus payer tous ses frais d'assurance et d'électricité à même la portion de ses prestations destinée à l'hébergement, mais qu'elle devait en payer une partie à même l'allocation destinée aux nécessités essentielles.

Puisque le loyer que doit payer M^me^ Iness a été changé apparemment pour satisfaire aux exigences de la SCHL, le Tribunal (alors la Commission d'enquête) a ajouté la SCHL à titre de partie à la plainte. La SCHL a demandé une révision judiciaire de la décision du Tribunal de l'ajouter à titre de partie.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a annulé la décision du Tribunal. La Cour a conclu que la SCHL, en exerçant son autorité d'avancer des fonds à la coopérative, n'empiétait pas sur les pouvoirs provinciaux en matière de logement ou de droits de la personne. La SCHL peut avancer des fonds et imposer des conditions concernant la façon dont ces fonds sont utilisés. Les lois provinciales ne peuvent limiter l'autorité conférée à la SCHL, si cela influe sur un aspect essentiel du fonctionnement du programme fédéral. Les lois fédérales régissent entièrement l'affectation des fonds fédéraux par la SCHL dans ses activités fondamentales. Les provinces n'ont aucune latitude pour adopter des lois qui pourraient régir les conditions dans lesquelles la SCHL peut avancer des fonds fédéraux.

**Situation actuelle :** Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel de l'Ontario.

### *Jones and OHRC v. Amway of Canada, Ltd. and Art Knott*, Cour divisionnaire : 19 avril 2002.

M^me^ Jones a déposé une plainte interne pour harcèlement sexuel auprès de son employeur, l'intimé Amway, le 25 mars 1996. Elle alléguait dans sa plainte qu'un autre employé lui avait fait subir un harcèlement sexuel. Amway a fait enquête et a conclu que la plainte n'était pas fondée. M^me^ Jones a accepté de reprendre le travail le 29 mars 1996. Le 17 avril 1996,

---

**TÉMOIGNAGE**

« ...J'ai la conviction que toutes les parties concernées seront plus sensibles aux problèmes de harcèlement et de discrimination en milieu de travail. De plus, un comité mixte est en train de réviser notre politique sur le harcèlement et la discrimination, et à cet égard, les séminaires ne pouvaient pas mieux tomber. »

*B.B., Ongwanada*
*October 2002*

M^me^ Jones a présenté à Amway sa « position » sur le harcèlement au moyen d'une note de service écrite sur les conseils de son avocat. Le 26 avril 1996, Amway a congédié M^me^ Jones, déclarant que les allégations de cette dernière avaient détruit la relation de travail. La Commission a renvoyé la plainte de M^me^ Jones portant sur les représailles au Tribunal (alors la Commission d'enquête).

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario** : Le Tribunal a conclu ce qui suit :

1) Amway n'avait pas eu l'intention d'exercer des représailles contre M^me^ Jones en raison de la plainte portant sur le harcèlement sexuel.

2) Il n'y avait pas de lien entre la plainte pour harcèlement sexuel et le congédiement. Le congédiement était plutôt attribuable à la rupture dans la relation de travail causée par le fait que M^me^ Jones continuait à insister alors que l'affaire avait été traitée par les mécanismes internes.

3) M^me^ Jones n'avait pas respecté son entente de retour au travail.

Le Tribunal a donc rejeté la plainte.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour a rejeté l'appel soulignant qu'elle n'interférerait pas avec les décisions du Tribunal dans cette affaire car elles étaient fondées sur la crédibilité des parties et la constatation des faits.

La Cour a formulé d'importants principes concernant les représailles. Elle a établi que la partie plaignante a droit à la protection prévue à l'article 8 du *Code* lorsqu'elle dépose une plainte interne pour atteinte aux droits de la personne auprès de sa compagnie. Il n'est pas nécessaire que soit déposée une plainte officielle auprès de la Commission relativement à l'acte allégué de harcèlement ou de discrimination. La protection prévue à l'article 8 porte sur l'exercice des droits conférés soit par la loi soit par la politique de l'employeur en matière de droits de la personne.

De plus, le rejet d'une plainte par l'employeur ne touche en rien le droit de la partie plaignante à la protection de l'article 8. Enfin, la Cour a conclu que, bien qu'il ne soit généralement pas nécessaire de prouver l'intention dans le contexte des droits de la personne, il faut que la conduite prohibée ait été intentionnelle pour que l'on puisse conclure à une violation de l'article 8. Il incombe à la Commission et à la partie plaignante de prouver que la partie intimée avait l'intention d'exercer des représailles dans les affaires portant sur l'article 8 du *Code*.

## TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

### *OHRC and Antony Kearsley v. City of St. Catharines*, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) : 2 avril 2002.

M. Kearsley a posé sa candidature à un poste de pompier à la Ville de St. Catharines. Il a été accepté, sous réserve d'un examen médical à passer. Au cours de cet examen médical, on a découvert qu'il avait une fibrillation auriculaire. L'examinateur médical, un médecin généraliste, a refusé de le déclarer apte au travail de pompier, bien que les experts consultés par le plaignant lui aient assuré qu'il s'agissait d'un trouble bénin qui n'aurait pas de répercussions sur son aptitude à faire ce travail.

L'examinateur médical a déclaré dans son témoignage à l'audience que la fibrillation auriculaire n'est pas un trouble bénin, car elle entraîne une augmentation du risque d'accident cérébrovasculaire (ACV) de 1 à 5 % par an. En réponse, la Commission a appelé un expert médical dans le domaine de la fibrillation auriculaire qui a déclaré que le risque accru d'ACV pour une personne de l'âge de M. Kearsley était négligeable, peut-être de 0,2 % par année. Cet expert a également déclaré qu'il n'y avait pas de risque accru de défaillance cardiaque pour une personne comme M. Kearsley, qui, par ailleurs, est généralement en bonne santé. Après le refus de la Ville de St. Catharines, M. Kearsley est devenu pompier à la Ville de Hamilton. En octobre 2001, il a obtenu le grade de pompier de première classe.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a déterminé qu'il fallait préférer le témoignage de l'expert médical à celui du médecin examinateur, qui n'avait pas d'expertise particulière dans ce domaine. Le Tribunal a fait remarquer que la Ville de St. Catharines aurait pu demander l'avis d'un expert et en tenir compte lorsqu'il lui a fallu considérer un trouble médical d'une telle nature. C'est là un protocole que suivent d'autres municipalités.

Le Tribunal a ordonné que la Ville embauche M. Kearsley à titre de pompier de première classe, son emploi devant débuter dans les 75 jours de la décision; que la Ville indemnise M. Kearsley pour les pertes monétaires découlant du défaut de l'embaucher le 8 juin 1998, ce qui comprend les pertes relatives au salaire inférieur, au temps supplémentaire et au régime de retraite, ainsi que les dépenses relatives au kilométrage parcouru par M. Kearsley pour se rendre à son travail à Hamilton; que la Ville place M. Kearsley sur la liste d'ancienneté juste avant les employés embauchés le 8 juin 1998; que la Ville verse à M. Kearsley des dommages-intérêts généraux de 4 000 $.

### *OHRC and Bubb-Clarke v. Toronto Transit Commission and ATU Local 113*, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) : 4 avril 2002.

M. Bubb-Clarke était chauffeur d'autobus à la TTC. On a diagnostiqué chez lui une narcolepsie qui l'empêchait désormais de conduire un autobus. En raison de la narcolepsie, il lui était également impossible de travailler comme percepteur. Selon la convention collective, les dix ans d'ancienneté qu'il avait accumulés comme chauffeur ne pouvaient lui servir que dans son groupe (le groupe des transports) ou dans le groupe de la perception. De 1991 à 1996, la TTC a pris des mesures d'adaptation tenant compte des besoins de M. Bubb-Clarke en lui confiant diverses fonctions dans le groupe de l'entretien.

M. Bubb-Clarke a demandé à la TTC et au syndicat de lui permettre d'utiliser l'ancienneté accumulée à l'échelle du système pour se présenter à un poste dans le groupe de l'entretien. La TTC a accepté sa demande. Le syndicat, invoquant la convention collective, n'a pas permis à M. Bubb-Clarke d'utiliser dans le groupe de l'entretien l'ancienneté qu'il avait accumulée dans le groupe des transports.

M. Bubb-Clarke a déposé une plainte portant sur le refus de lui permettre d'utiliser dans le groupe de l'entretien l'ancienneté accumulée à l'échelle du système.

Au cours de l'audience, la TTC ne s'est pas opposée au redressement demandé. L'instance s'est poursuivie contre le syndicat.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a conclu que les dispositions de la convention collective qui empêchent le transfert de l'ancienneté lorsqu'un employé passe d'un groupe à un autre en raison d'un handicap sont discriminatoires. De plus, des employés dans la situation de M. Bubb-Clarke ne devraient pas être assujettis à un vote du syndicat pour être à l'abri des effets discriminatoires de la convention collective.

Ayant conclu que les conditions de la convention collective étaient discriminatoires, le Tribunal a ordonné ce qui suit :

1) que le SUT (Syndicat uni du transport) verse à M. Bubb-Clarke des dommages-intérêts généraux et des dommages pour souffrances morales à raison de 4 000 $ par an, pour un total de 22 000 $;

2) que M. Bubb-Clarke se voie accorder une ancienneté correspondant à la totalité de sa durée d'emploi à la TTC, transférable à son poste actuel ou à tout autre poste qu'il pourrait occuper en raison de son handicap;

3) que la TTC et le SUT accordent à tout employé ayant un handicap et qui est muté à un autre poste en raison de son handicap une ancienneté correspondant à toute la durée de son emploi à la TTC;

4) que soit déclarée discriminatoire envers les employés handicapés toute restriction sur la transférabilité de l'ancienneté dans les cas de mutation découlant d'un handicap.

### *OHRC, Commanda, Goulais, Commanda, Commanda, Chevrier and Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Limited*, Règlement : 16 avril 2002.

Les six plaignants dans cette affaire sont des hommes autochtones qui travaillaient pour Rainbow Concrete Industries dans son usine située sur des terres louées à bail dans la réserve des Premières nations de Nipissing. La bande a tenté de renégocier le bail avec Rainbow et d'augmenter les redevances. Les négociations étant dans l'impasse, le conseil de bande a décidé de barrer la route menant à la carrière. Par la suite, la Rainbow a fermé l'exploitation et mis à pied toute sa main-d'œuvre. La société Rainbow a alors déménagé son usine à un autre lieu à North Bay. Les plaignants alléguaient dans leur plainte que tous les travailleurs non autochtones et deux travailleurs autochtones avaient été rappelés au travail. Les plaignants n'avaient pas été rappelés et on leur aurait dit que c'était, entre autres raisons, soit parce qu'ils avaient pris part au barrage routier, soit parce qu'ils avaient été avertis à l'avance du barrage et qu'ils n'en avaient pas informé la compagnie.

Les plaignants alléguaient qu'il y avait eu discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance. Ils prétendaient en outre que la compagnie avait plus tard pris comme position que trois des plaignants n'avaient pas été rappelés en raison de leur relation avec un membre du conseil de bande. Par conséquent, les motifs d'état matrimonial et d'état familial ont été ajoutés à ces plaintes.

**Règlement :** En plus de payer des dommages-intérêts généraux aux plaignants, la Rainbow a accepté plusieurs mesures correctrices d'intérêt public. Elle a accepté de donner toute la considération voulue aux candidatures des membres de la bande des Premières nations de Nipissing aux postes faisant l'objet d'un concours ouvert, et si ce sont les candidats les mieux qualifiés, de les embaucher.

La Rainbow a également accepté de soumettre ses politiques en matière de droits de la personne et ses procédures de traitement des plaintes à la Commission pour que celle-ci les examine et fasse des observations, et de fournir des exemplaires de ces politiques et procédures à tous les

employés; d'offrir des activités de formation et de sensibilisation en matière de droits de la personne aux cadres de gestion et de supervision; de fournir, sur demande, un séminaire annuel d'éducation à tous les employés portant sur les dispositions et les principes de sa politique concernant les droits de la personne et des procédures de traitement des plaintes, ainsi que sur les droits des employés reconnus dans le *Code*; enfin, d'afficher des avis, bien en vue, dans tous ses lieux de travail en Ontario indiquant que la société observe et respecte le *Code*. De plus, la Rainbow a fourni une lettre assurant à la Commission qu'elle respecterait ses obligations énoncées dans le *Code*.

### *OHRC, Brampton Children's Residential Services Ltd., David MacDonald and Brenda Mason v. Sandringham Place Inc., Golden Maple Homes Inc., Gilbert Duchamp and André Duchamp*, Règlement : 10 octobre 2002.

La société plaignante, Brampton Children's Residential Services (BCRS), a été établie pour mettre sur pied un foyer de groupe destiné à des adolescents ayant des troubles psychologiques dans la région de Brampton. Les particuliers portant plainte, les directeurs de BCRS, ont cherché des locaux à louer pour le foyer de groupe dans un quartier résidentiel de Brampton. Ils ont signé une entente de location à bail avec les particuliers intimés pour la location d'une maison dans un lotissement développé par Sandringham Place Inc.

Les particuliers intimés n'avaient pas pris possession de la maison, qui était encore en construction. Selon la plainte, lorsque les résidents du lotissement ont appris qu'un foyer de groupe allait s'ouvrir dans leur quartier, ils s'y sont opposés; Sandringham Place aurait alors réagi aux protestations en exerçant des pressions sur les particuliers intimés pour qu'ils ne donnent pas suite au bail. La plainte allègue en outre que le constructeur, Golden Maple Homes Inc., aurait informé les particuliers intimés peu avant la clôture de la vente qu'il ne procéderait pas à la clôture si les particuliers intimés persistaient à vouloir respecter le bail de location. Selon les allégations, Golden Maple Homes a insisté pour que les titres de propriété contiennent une clause restrictive interdisant d'utiliser la propriété pour un foyer de groupe.

Les plaignants alléguaient qu'ils avaient été avisés par les particuliers intimés qu'ils n'entendaient pas honorer le bail seulement quelques jours avant la date prévue pour l'occupation des lieux. Ils ont également déclaré qu'il leur avait été impossible de trouver un autre logement et qu'ils n'avaient donc pu établir un foyer de groupe.

**Règlement :** Tous les intimés ont dû verser des dommages-intérêts en plus de rembourser le dépôt des plaignants, et les particuliers intimés et la Golden Maple Homes ont accepté de retrancher la clause restrictive.

### *OHRC and Ligia Arias v. Sanjay Desai and 1329732 Ontario Ltd. o/a Comfort Suites Hotel*, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario : 7 février 2003.

La plaignante, Ligia Arias, a été à l'emploi de Comfort Suites Hotel pendant deux mois et demi. Durant cette période, elle a fait l'objet de harcèlement sexuel de la part de l'un des propriétaires de l'hôtel, l'intimé Sanjay Desai.

Le témoignage de M^me^ Arias était appuyé par une collègue de travail, qui a dit dans son témoignage qu'elle aussi avait fait l'objet de harcèlement sexuel, et par l'administratrice générale, qui a déclaré que M. Desai lui avait demandé de trouver une raison pour congédier M^me^ Arias. M^me^ Arias a finalement été congédiée par M. Desai.

**Décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a déterminé que M. Desai a porté atteinte aux droits de M^me^ Arias à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe. En outre, il y a eu atteinte au droit de M^me^ Arias d'être à l'abri des avances sexuelles d'une personne en position de lui conférer, accorder ou refuser des avantages ou de l'avancement. Le Tribunal a également conclu que le milieu de travail était empoisonné par les avances sexuelles et le harcèlement sexuel que M. Desai faisait subir au personnel.

Le Tribunal a conclu que M. Desai a tenté de commettre un acte de représailles lorsqu'il a demandé à son administratrice générale d'inventer un prétexte pour congédier M^me^ Arias. Les intimés ont commis un acte de représailles lorsqu'ils ont congédié M^me^ Arias parce qu'elle avait informé ses supérieurs du harcèlement sexuel subi et qu'elle avait refusé les avances sexuelles de M. Desai.

Le Tribunal a ordonné aux intimés de verser à M^me^ Arias la somme de 25 000 $ à titre d'indemnisation pour l'humiliation subie et la perte de sa dignité résultant de l'atteinte portée à ses droits, et la somme de 5 000 $ à titre d'indemnisation pour souffrance morale. De plus, le Tribunal a ordonné aux intimés de mettre en œuvre dans le milieu de travail une politique exhaustive anti-harcèlement et anti-discrimination et a exigé que tout le personnel de gestion et tous les propriétaires suivent un programme éducatif sur les principes de la lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel.

**Situation actuelle :** La décision du Tribunal n'a pas été portée en appel.

### *OHRC, Odell, Sarlina, Condie, Cluskey, Lang and Shell v. Toronto Transit Commission*, Règlement : 6 septembre 2002.

Les six plaignants dans cette affaire étaient des usagers de Wheel-Trans qui avaient besoin d'un fauteuil roulant pour se déplacer. En 1996, la TTC a établi de nouveaux critères d'admissibilité aux services de Wheel-Trans. Toutes les personnes qui étaient alors usagers de Wheel-Trans devaient se réinscrire en fonction des nouveaux critères en assistant à une entrevue en personne. Les personnes jugées admissibles aux services de Wheel-Trans devaient payer un droit de 25 $ sinon elles n'y avaient plus accès. Le droit de 25 $ n'était pas imposé aux usagers des services réguliers de la TTC. Les plaintes alléguaient que tant l'imposition d'un droit que l'obligation de se présenter à une entrevue en personne constituaient des actes discriminatoires fondés sur le handicap.

**Règlement :** La TTC a accepté de cesser d'imposer un droit de 25 $ aux personnes qui demandent et reçoivent les services de Wheel-Trans. La TTC a également accepté de n'imposer aucun droit pour déterminer l'admissibilité aux services aux personnes qui, à l'avenir, demanderont et recevront des services de Wheel-Trans. La TTC a également fait parvenir à tous les plaignants une lettre pour exprimer des regrets du fait qu'ils aient été forcés de se présenter en personne à une entrevue dans le cadre du processus de réinscription, alors qu'ils étaient des usagers de longue date de Wheel-Trans qui ne peuvent se déplacer qu'en fauteuil roulant.

### *Alicia Payne and OHRC v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd, Minoru Okada, Canadian Ophthamological Society, Intertask Group of Companies Inc. and Leeanne Akehurst*, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) : 15 octobre 2002.

La plaignante, Alicia Payne, recevait du travail par l'intermédiaire d'une agence de placement, qui avait reçu le contrat de dotation en personnel pour le 27e congrès international des ophthalmologues. Minoru Okada, de la Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd., une société japonaise, a demandé aux organisateurs du congrès de trouver une personne à titre de réceptionniste pour le stand d'exposition de leur compagnie.

Mme Payne a été sélectionnée pour combler ce poste. Cependant, lorsqu'on l'a présentée à M. Okada, ce dernier a demandé à l'agence de placement de trouver une autre personne, sans même adresser la parole à Mme Payne, qui est Noire, et en l'ignorant. En la rejetant pour ce poste, M. Okada a invoqué la nécessité de « maintenir les normes élevées de la

compagnie » et a dit s'inquiéter « de ce que les docteurs japonais pourraient penser ».

L'agence de placement de M^me^ Payne et les organisateurs du congrès ont fait enquête à ce sujet. On a donné à M^me^ Payne le salaire pour cette journée et on lui a trouvé un autre poste au congrès. M^me^ Payne n'était pas satisfaite de cette façon de traiter le problème.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario** : Le Tribunal a déterminé que tous les intimés avaient porté atteinte au droit de M^me^ Payne de ne subir aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance et l'origine ethnique. Le Tribunal a conclu que les faits constatés permettaient d'établir *prima facie* que M. Okada et Otsuka avaient refusé à M^me^ Payne le poste de réceptionniste à leur stand parce qu'elle est Noire.

Le Tribunal a également conclu que, lorsqu'il s'agit des droits fondamentaux de la personne, nul n'est censé fermer les yeux sur un acte discriminatoire déjà commis ni en permettre l'exécution. Le Tribunal a conclu que tous les intimés avaient un rapport avec M^me^ Payne qui relevait du « domaine de l'emploi », puisqu'elle avait avec eux des rapports uniquement dans le but de trouver du travail.

En particulier, le Tribunal a déterminé que les intimés de l'Ontario (Société canadienne d'ophtalmologie - SCO, Intertask Group of Companies Inc. et Leeanne Akehurst) avaient des obligations à l'endroit de M^me^ Payne, à tout le moins celle d'enquêter promptement sur les faits et de prendre des mesures appropriées et raisonnables s'ils déterminaient qu'il y avait eu discrimination.

Le Tribunal a ordonné à Otsuka et à M. Okada de verser 5 000 $ en dommages-intérêts généraux et 5 000 $ en dommages-intérêts pour souffrance morale. Il a ordonné à la SCO, Intertask et Leeanne Akehurst de verser à M^me^ Payne 3 000 $ en dommages-intérêts généraux et 2 000 $ en dommages-intérêts pour souffrance morale. Le Tribunal a également ordonné à la SCO et à Intertask d'établir des politiques et des procédures anti-discrimination. Le Tribunal a également ordonné à la société Otsuka d'établir une politique anti-discrimination et des procédures qu'il lui faudra suivre si des allégations de discrimination étaient soulevées en rapport avec les activités de cette société en Ontario. Le Tribunal a également ordonné que M. Okada et la société Otsuka, pour une période de cinq ans, donnent à la Commission et à M^me^ Payne un avis écrit de une semaine avant l'arrivée de toute personne représentant la société Otsuka venant en Ontario pour y faire des affaires.

***OHRC and McKinnon v. Ontario (Ministry of Correctional Services)*, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario : 29 novembre 2002.**

Le plaignant, une personne d'ascendance autochtone canadienne, est agent correctionnel à l'emploi du Ministère des Services correctionnels. En 1998, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) a conclu que le plaignant avait fait l'objet de discrimination et de harcèlement en raison de sa race, son ascendance et son origine ethnique, et qu'il avait subi des représailles. Le Tribunal a ordonné un certain nombre de mesures de redressement systémiques, y compris la mutation des particuliers intimés; la lecture de l'ordonnance du Tribunal au rassemblement des employés; l'ajout d'une copie de l'ordonnance aux bordereaux de paye; la publication de l'ordonnance dans le bulletin de l'établissement; l'établissement d'un programme de formation en matière de droits de la personne.

Le Tribunal a convoqué une nouvelle audience en raison d'allégations concernant la persistance d'un milieu de travail empoisonné, malgré les ordonnances antérieures.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a déterminé qu'il ne pouvait pas réexaminer l'efficacité des mesures de redressement ordonnées par le passé, et qu'il ne pouvait pas continuer à ordonner de nouvelles mesures de redressement jusqu'à ce qu'elles réussissent à prévenir la discrimination. Il a cependant conclu qu'il pouvait examiner la situation pour déterminer si le ministère avait exécuté de bonne foi les ordonnances antérieures données par le Tribunal dans le but d'en assurer l'efficacité. Si, par sa propre faute, le ministère n'avait pas respecté les ordonnances, le Tribunal serait habilité à réviser ses ordonnances pour aborder les motifs expliquant le défaut du ministère de s'y conformer, et pour s'assurer que l'on réalise les objectifs des ordonnances initiales et que l'on respecte le *Code*. Le Tribunal a donc conclu qu'il était toujours habilité à traiter des allégations de non-conformité préjudiciable à ses ordonnances.

Le Tribunal a constaté que le ministère n'avait pas exécuté entièrement les ordonnances initiales et que, par conséquent, le climat de travail qui prévalait au Centre de détention de l'Est de Toronto demeurait empoisonné sur le plan des relations interraciales.

En ce qui concerne son autorité d'établir des mesures de redressement, le Tribunal a soutenu que l'autorité qui lui est conférée en vertu de l'alinéa 41 (1) (a) s'applique à nouveau. L'alinéa 41 (1) (a) permet au Tribunal d'ordonner à l'intimé de prendre des mesures qui, de l'avis du Tribunal, s'imposent pour se conformer au *Code* en ce qui a trait à la plainte et aux

pratiques futures. Le Tribunal a conclu qu'il pouvait ordonner toute mesure qu'il aurait pu ordonner à l'issue de l'audience initiale, y compris les directives s'appliquant à l'échelle du ministère qui s'imposaient, à son avis, pour assurer la conformité au *Code* en ce qui a trait aux plaintes, ainsi qu'aux pratiques futures au sein du ministère.

Le Tribunal a donc ordonné une série de meures systémiques pour remédier au problème, notamment : des activités de formation destinées à tous les cadres de gestion, y compris les cadres supérieurs du ministère; la révision des formules de performance du personnel afin d'y inclure la responsabilité de se conformer aux décisions du Tribunal pour le sous-ministre, les sous-ministres adjoints, les directeurs régionaux, les surintendants et surintendants adjoints du ministère, ainsi que le surintendant, les surintendants adjoints et les chefs de service du Centre de détention de l'Est de Toronto; la tenue d'une enquête et de séances de médiation externes relativement à toutes les plaintes portant sur les politiques de protection contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail; la nomination par le ministère d'un tiers compétent, proposé par la Commission, qui sera chargé d'élaborer et de surveiller la mise en œuvre des programmes de formation ordonnés.

**Situation actuelle :** La décision du Tribunal a été portée en appel.

### *Mark Smith and OHRC v. Mardana Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube), Keelestaff Enterprises Inc. (c.o.b. as Mr. Lube), Iswood Holdings Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube), Don Strynadka and Rob Neal,* Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) : 10 septembre 2002.

M. Smith a commencé à travailler à temps partiel à la succursale de Brampton (Mardana Ltd.) de Mr. Lube en septembre 1992. Il est devenu superviseur en août 1993. M. Smith a été congédié le 6 novembre 1995. Il a allégué qu'il avait fait l'objet d'injures et de propos racistes dans son milieu de travail, qui ont commencé environ deux semaines après son embauche et qui ont duré jusqu'à sa cessation d'emploi. M. Smith a aussi allégué que sa race avait été un facteur de son congédiement.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a conclu que M. Smith avait été victime d'un climat de travail empoisonné et a ordonné à la compagnie intimée de lui verser 8 000 $ en dommages-intérêts généraux pour la période durant laquelle il avait été victime d'un milieu de travail empoisonné. Le Tribunal n'a pas conclu que les intimés avaient agi de manière délibérée ou insouciante et il n'a donc pas accordé à M. Smith des dommages-intérêts pour souffrance morale.

Le Tribunal a également ordonné aux sociétés intimées d'afficher des avis indiquant clairement que le harcèlement racial ou les injures et insultes de nature raciale sont contraires au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et qu'ils donneraient lieu à un congédiement motivé. Enfin, le Tribunal a ordonné que les sociétés intimées écrivent une lettre à tous les membres de leur personnel pour les informer que les sociétés intimées avaient été trouvées coupables de discrimination et de harcèlement racial au sens des paragraphes 5 (1) et 5 (2) du *Code*.

Au sujet du congédiement de M. Smith, le Tribunal n'a pas conclu que la race de M. Smith avait été un facteur, se demandant pourquoi les personnes qui l'avaient embauché, qui avaient été impressionnées par son travail, qui lui avaient accordé des promotions et qui avaient aménagé son horaire pour lui permettre de suivre des cours prendraient-elles aujourd'hui une décision contre lui en raison de sa race?

**Situation actuelle :** La décision du Tribunal a été portée en appel devant la Cour divisionnaire. La Commission a interjeté appel de la conclusion du Tribunal au sujet du congédiement de M. Smith et de sa constatation des faits selon laquelle les intimés n'auraient pas agi de manière délibérée et insouciante.

### *Omoruyi-Odin and OHRC v. Toronto District School Board*, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, décision provisoire : 26 novembre 2002.

Le plaignant allègue qu'on lui a refusé des possibilités d'avancement en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son lieu d'origine et qu'il a fait l'objet de représailles parce qu'il a déposé une plainte. Il a en outre allégué qu'il y avait au Scarborough Board une discrimination systémique contre les Canadiens d'origine africaine en ce qui a trait aux promotions et que les Canadiens d'origine africaine étaient sous-représentés aux postes responsables au sein de ce conseil scolaire.

La Commission et le plaignant ont proposé l'agrément de deux experts distincts pour donner une opinion professionnelle à titre de preuve. Le plaignant a également présenté une motion, appuyée par la Commission, demandant une ordonnance exigeant que les procédures soient transcrites par un sténographe judiciaire sans frais pour le plaignant. Le plaignant appuyait sa motion sur divers motifs, y compris les principes de justice naturelle fondée sur le droit d'être entendu et le droit d'interjeter appel, et l'obligation pour le Tribunal d'exercer sa discrétion de manière conforme à la *Charte*.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a refusé d'agréer les experts du plaignant et de la Commission parce que l'expertise proposée n'était pas pertinente à l'instance et qu'elle n'était pas nécessaire pour aider le juge des faits.

La motion du plaignant d'engager un sténographe judiciaire pour le reste des procédures a également été rejetée. Puisque le plaignant a fait cette requête au milieu de l'instance, seule la preuve présentée par les témoins de l'intimé serait enregistrée. Le Tribunal a conclu qu'il ne serait pas juste d'ordonner la transcription des procédures à l'opposition des intimés, lorsque ce serait la preuve présentée par les témoins de l'intimé qui serait enregistrée.

**Situation actuelle :** Cette affaire est en cours et devrait se conclure vers la fin de 2003 ou au début de 2004.

# INITIATIVES INTERNES

Le Bureau de la directrice générale est responsable de diriger le fonctionnement de la Commission et sert de lien administratif avec le gouvernement par l'intermédiaire du Bureau du sous-ministre des Affaires civiques. L'une de ses principales fonctions est d'établir les orientations stratégiques de la Commission en élaborant des buts à long terme et des plans d'activités annuels, et en approuvant les budgets et les objectifs en matière de ressources humaines.

En 2002, le Bureau de la directrice générale a mis de l'avant un certain nombre d'initiatives visant à améliorer la satisfaction du personnel et l'efficacité opérationnelle de la Commission. Mentionnons entre autres un examen des processus d'enquête et d'admission dirigé par les employés visant à innover, ainsi que l'établissement de nouveaux processus en matière de gestion du rendement, de santé organisationnelle et de plan d'apprentissage pour le personnel de la Commission.

# CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté un cadre de responsabilisation dans chacun de ses cinq derniers rapports annuels. Ce cadre vise à préciser les objectifs que la Commission se fixe pour l'exercice à venir et à rendre compte de ses réalisations par rapport aux objectifs établis antérieurement.

Le tableau suivant résume les réalisations de la Commission par rapport à ses objectifs pour l'exercice 2002-2003.

| SECTEUR DE SERVICE | ENGAGEMENTS POUR 2002-2003 | RÉALISATIONS EN 2002-2003 (au 31 mars 2003, sauf indication contraire) |
|---|---|---|
| **Promotion des droits de la personne et sensibilisation du public** | • Avec ses partenaires, mettre en œuvre une campagne de sensibilisation du public au sujet de l'âgisme et de la discrimination fondée sur l'âge et d'autres activités d'éducation du public à ce sujet. | Campagne de sensibilisation lancée en juin 2002 en partenariat avec la Canadian Association for Retired Persons (CARP). |
| | • Mettre en œuvre la troisième phase du programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones. | Mise en œuvre de la troisième phase et dépôt du rapport final en mars 2003. |
| | • Atteindre un taux de satisfaction de 80 % ou plus parmi les participants pour toutes les activités d'éducation du public évaluées. | Le taux de 80 % a été atteint et même surpassé. |
| | • *L'enseignement des droits de la personne en Ontario* : Offrir des ressources additionnelles aux enseignants sur le site Web de la Commission | Élaboration de nouvelles études de cas. |
| | • Autres réalisations d'importance. | Publication de guides en langage simple sur le harcèlement sexuel et racial, l'embauche, la façon de déposer une plainte et les services de la Commission, en urdu, punjabi, tagalog et espagnol. |
| **Politiques** | • Publier la *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées.* | Énoncé de politique publié en juin 2002 en même temps que des fiches de renseignements sur les principaux aspects de la politique. |
| | • Publier le document de travail, *Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples*, et obtenir les observations des intéressés. | Document de travail publié en septembre 2002 et les observations demandées. |

| SECTEUR DE SERVICE | ENGAGEMENTS POUR 2002-2003 | RÉALISATIONS EN 2002-2003 (au 31 mars 2003, sauf indication contraire) |
|---|---|---|
| **Politiques** | • Procéder à des consultations sur le handicap et le secteur de l'éducation, en vue d'élaborer un rapport de consultation et des lignes directrices particulières. | Document de consultation publié en juillet 2002. Séances de consultation publique tenues à Hamilton, North Bay, Ottawa et Toronto en novembre 2002. |
| | • Publier le rapport de consultation *Les droits de la personne et les services de transport en commun en Ontario.* | Rapport de consultation publié en avril 2002. |
| | • Publier des guides en langage simple sur les questions relatives au handicap en milieu de travail. | Ébauches élaborées et communiquées aux parties intéressées. Actuellement révisées pour tenir compte des observations recueillies. |
| | • Poursuivre des initiatives visant à promouvoir l'accessibilité parmi les fournisseurs de services en Ontario. | Pour faire suite à l'enquête sur l'accessibilité des chaînes de restaurants et aux observations soumises au ministère des Affaires municipales et du Logement au sujet du *Code du bâtiment* de l'Ontario, on a engagé un expert pour inspecter les restaurants de sept chaînes et évaluer l'accessibilité des installations et des services. |
| | • Entreprendre un projet sur la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique et le lieu d'origine. | Début d'une recherche sur le racisme. Lancement d'une enquête d'envergure provinciale sur le profilage racial. Élaboration d'un cadre de référence définissant le profilage racial. Utilisation des lignes téléphoniques et du site Web de la Commission pour recevoir des observations. Plus de 800 observations reçues et analysées. Séance d'enquête publique tenue le 31 mars 2003. |
| | • Élaborer des outils pour aider les employeurs à mettre en œuvre des politiques et procédures relatives aux droits de la personne dans les milieux de travail. | Établissement de partenariats avec l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO) afin d'élaborer et de publier des documents pertinents. |
| | • S'assurer que l'on tient compte des obligations internationales dans l'élaboration de toutes les nouvelles politiques. | Intégration des obligations internationales dans les travaux de la Commission portant sur la discrimination fondée sur l'âge, l'approche intersectionnelle, les questions d'accessibilité (transport en commun, restaurants, services éducatifs) et le racisme. |
| | • Surveiller l'application des conventions et des décisions des Nations Unies concernant les droits de la personne. | Contribution aux rapports que le Canada doit soumettre dans le cadre de conventions internationales (par exemple, la Commission a fourni des renseignements à la délégation canadienne chargée de déposer un rapport devant le comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination raciale, |

| SECTEUR DE SERVICE | ENGAGEMENTS POUR 2002-2003 | RÉALISATIONS EN 2002-2003 (au 31 mars 2003, sauf indication contraire) |
|---|---|---|
| **Politiques** | | ainsi qu'au ministère du Travail qui était chargé de présenter la réponse de l'Ontario aux questions de l'Organisation internationale du travail.)<br><br>Initiatives indépendantes ou en collaboration visant à explorer comment les commissions peuvent aider le Canada à honorer ses obligations internationales, par exemple la Commission a préparé un mémoire au nom de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP) qui a été envoyé au gouvernement de la Colombie-Britannique au sujet de son projet de loi visant à abolir la commission des droits de la personne de cette province. |
| | • Autres réalisations d'importance. | La Commission a continué d'offrir au gouvernement provincial et au secteur privé des conseils éclairés sur un certain nombre de dossiers relatifs aux droits de la personne. |
| **Renseignements et réception des demandes** | • Porter le temps moyen de réponse aux appels traités par une agente ou un agent des services de renseignements à 2 minutes ou moins. | Le temps moyen pour répondre aux appels a été de 3 minutes. |
| | • Rédiger les plaintes dans un délai de 14 à 18 jours. | Le délai moyen pour rédiger les plaintes a été de 18 jours. |
| **Services de médiation et d'enquête** | • Atteindre un taux de règlement d'au moins 65 % des dossiers qui ont fait l'objet d'une tentative de médiation. | Le taux de règlement atteint à l'issue d'une médiation a été de 72,9 % |
| | • Achever la médiation dans un délai de 3 à 6 mois, une fois que les parties ont accepté de procéder par médiation. | La médiation se fait en moins de 4 mois. |
| | • Porter à moins de 14 mois le temps moyen requis pour résoudre une plainte, depuis le dépôt de la plainte jusqu'à la fermeture du dossier. | Le temps moyen requis pour résoudre une plainte a été de 11,5 mois. |
| **Initiatives internes** | • Continuer à mettre en œuvre le plan stratégique interne pour 2001-2003. | Le plan stratégique a été mis en œuvre. |

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2003-2004

| SECTEUR DE SERVICE | ENGAGEMENTS POUR 2003-2004 |
|---|---|
| **Promotion** | • En collaboration avec ses partenaires, réaliser une campagne de sensibilisation du public à la discrimination fondée sur l'âge et d'autres activités d'éducation du public à ce sujet.<br>• Élaborer un cadre de travail pour le programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones.<br>• Atteindre un taux de satisfaction de 80 % ou plus parmi les participants pour toutes les activités d'éducation du public évaluées. |
| **Défense** | • Publier le rapport de consultation sur le handicap et l'éducation.<br>• Publier des lignes directrices sur l'application du *Code* en ce qui a trait aux droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation.<br>• Élaborer un cadre de consultation sur la race, l'origine ethnique et le lieu d'origine.<br>• Publier un rapport de consultation sur le profilage racial.<br>• Poursuivre les travaux visant à favoriser l'accessibilité parmi les fournisseurs de services en Ontario. |
| **Exécution** | • Les agents des services de renseignements répondront à 70 % des demandes de renseignements téléphoniques.<br>• Atteindre un taux de règlement d'au moins 70 % des dossiers qui ont fait l'objet d'une tentative de médiation à la Commission.<br>• Porter à 14 mois ou moins l'âge moyen des dossiers faisant l'objet d'une enquête.<br>• Porter à 12 mois ou moins l'âge moyen de l'ensemble des dossiers. |

# ANNEXES

## LISTE DES COMMISSAIRES

**KEITH C. NORTON, c.r., B.A., LL.B.**
**Commissaire en chef**

La nomination de Keith Norton au poste de commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne remonte au 18 juillet 1996. Éducateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études de droit à l'Université Queen's à Kingston et détient un diplôme en pédagogie de l'Ontario College of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisé en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.

**CHERYL BLONDELL**

Cheryl Blondell s'est jointe à la Commission en février 1997. Sous-procureure de la Couronne au ministère du Procureur général, elle a travaillé comme avocate de service pour le Régime d'aide juridique de l'Ontario, assurant la défense des accusés dans des causes criminelles. Pendant l'été 1989, M$^{me}$ Blondell a fait partie de l'équipe chargée par la Commission ontarienne des droits de la personne de mettre sur pied une unité des enquêtes sur la discrimination systémique.

**Le Révérend chanoine WILLIAM G. CLIFF**

Le Révérend chanoine Cliff fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est pasteur responsable de la chapelle collégiale St. John the Evangelist au collège universitaire Huron et aumônier anglican à l'Université Western Ontario, dans le diocèse de Huron. Il a déjà été membre du conseil de l'université Western Ontario, aumônier militaire de la Légion royale canadienne, aumônier de

police ayant le rang d'inspecteur honoraire et membre du National College of Music (R.-U.). Fervent chanteur et interprète musical, le chanoine Cliff, accompagné de trois de ses collègues, a donné de nombreux concerts et effectué trois enregistrements afin de recueillir des fonds pour lutter contre la faim dans le monde. En raison de son travail infatigable, il a été nommé membre honoraire à vie du Fonds du Primat pour le secours et le développement mondial, l'organisme de secours et de développement international de l'Église anglicane du Canada. Formé à l'Université Western Ontario, à la faculté de musique ainsi qu'à King's College et à Huron University College, le chanoine Cliff a été au service de plusieurs paroisses en Ontario, notamment à London, Simcoe, Hanover, Durham, Strathroy et Adelaide.

**NALIN KANUCK**

Nalin Kanuck a été nommé commissaire en septembre 1997. Expert-conseil en gestion et en finances, M. Kanuck est aussi conseiller en relations interraciales auprès du conseil de l'éducation de la région de York. Au Sri Lanka, M. Kanuck a été juge de paix, ce qui l'a notamment amené à enquêter sur des incidents de violation des droits de la personne. Il a aussi été président et directeur général du conseil de développement régional au ministère du développement régional de ce pays. M. Kanuck a été directeur du National Youth Service Council, qui relevait du bureau du premier ministre du Sri Lanka. Il détient un baccalauréat ès arts appliqués (administration publique) de l'université Ryerson, Toronto, un baccalauréat ès arts de l'université de Ceylan et un diplôme en administration publique de l'université de Colombo, au Sri Lanka. Docteur honoris causa en administration publique de la City University of California, M. Kanuck est diplômé du Canadian Institute of Certified Administrative Managers et fellow du British Institute of Management, en Angleterre.

**MICHEL LALONDE**

Après avoir été ces vingt dernières années conseiller municipal et préfet adjoint, Michel Lalonde est aujourd'hui préfet d'Hawkesbury Est. Sa nomination à la Commission remonte à décembre 1997. En 1993, M. Lalonde a été président du conseil des comtés unis de Prescott et Russell. Il a été élu au comité de direction, au comité de planification et au comité des travaux publics du conseil. Ancien président du conseil de Prescott Mutual Insurance et du conseil d'administration de l'Hôpital général de Hawkesbury and District General Hospital Inc., M. Lalonde a reçu le Prix d'excellence du comté de Prescott en 1985. Agriculteur de profession, il joue un rôle actif au sein de la collectivité agricole locale. Il a siégé au conseil d'administration de la commission locale de l'emploi agricole de Glengarry, Prescott et Russell de 1989 à 1996 et présidé le comité d'examen par les pairs du plan d'agriculture écologique de 1993 à 1997.

**PETER LI**

Directeur général du Sing Tao Daily News (édition de l'Est), Peter Li est membre de la Commission depuis septembre 1997. Il fait partie du comité de développement sino-canadien de la Fondation du Hospital for Sick Children et siège au Asian Business Committee of Metro Toronto, ainsi qu'à l'organisme Junior Achievement (Jeunes Entreprises) de la région de York. Ancien membre du conseil consultatif sur la clientèle asiatique de Canada Trust, il a été directeur de Chinese Information and Community Services et vice-président de la Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Enfin, M. Li a été directeur général de l'hôtel Victoria et administrateur de projet du Chinatown Centre.

**JUDITH-ANN MANNING**

Judith Ann-Manning fait partie de la Commission depuis février 2000. M^me^ Manning est présidente de Manning Consultants, un cabinet de consultation en aménagement pour accès facile qui se spécialise dans les questions d'accessibilité pour les personnes handicapées. Elle a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. M^me^ Manning, qui a une longue expérience du bénévolat, est actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto et a déjà été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, présidente du conseil d'administration du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente du conseil consultatif sur l'accessibilité des transports de la Commission des transports de Toronto. Elle est également membre amie du sous-comité sur les transports accessibles et la mobilité (A1E09) de l'initiative de Transports Canada portant sur l'accessibilité des transports.

**MARNIE PAIKIN, CM**

Marnie Paikin est commissaire depuis septembre 1996. Ancienne présidente du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, M^me^ Paikin a reçu le « Human Relations Award » de cet organisme et le « Outstanding Woman Award » du gouvernement de l'Ontario. M^me^ Paikin, que la ville de Hamilton a accueillie dans sa « Gallery of Distinction », a également reçu l'Ordre du Canada. Elle est à l'heure actuelle membre du conseil d'administration d'Énergie atomique du Canada Ltée.

**ABDUL HAI PATEL**

Abdul Hai Patel est membre de la Commission depuis avril 1999. M. Patel a fait ses études primaires en Inde, ses études secondaires à la Barbade et ses études postsecondaires à l'Université York.

M. Patel a reçu l'une des 125 médailles commémoratives que décerne le gouverneur général pour services à la communauté. Il a également obtenu la Distinction de l'Ontario pour services bénévoles du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs. Membre du comité consultatif avec les minorités de l'Asie du Sud et de l'Asie occidentale de la police de Toronto, il est coordonnateur du conseil islamique de coordination des imams du Canada. M. Patel est vice-président de l'Association of Employees for Employment Equity de New Horizon Solutions Inc., une division de Ontario Power Generation Company et membre du comité provincial sur l'équité et la diversité du Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique.

**CHRISTIANE RABIER**

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, M^me^ Rabier a fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et étudié le droit public à l'université de Montpellier, en France. À l'heure actuelle, elle est directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences humaines de l'Université Laurentienne de Sudbury.

Elle joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. M^me^ Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.

**MAE RADFORD**

Mae Radford est membre de la Commission depuis avril 1999. M^me^ Radford détient un diplôme en soins infirmiers du Toronto Western Hospital et un baccalauréat ès arts en administration de la santé de l'université York. Aujourd'hui, à titre de directrice des services bénévoles, elle gère une équipe de 1 700 bénévoles qui offrent des services de visites amicales, des soins palliatifs, des services de transport et des repas à domicile pour l'organisme Infirmières de l'Ordre de Victoria de Hamilton-Wentworth.

M^me^ Radford fait partie de la Coalition of Community Health and Support Services, qui préconise la prestation de soins de santé en milieu communautaire. Elle est membre de l'Association ontarienne de soutien communautaire et présidente du district B. M^me^ Radford est aussi vice-présidente du comité populaire de lutte contre la violence faite aux femmes de la ville de Burlington.

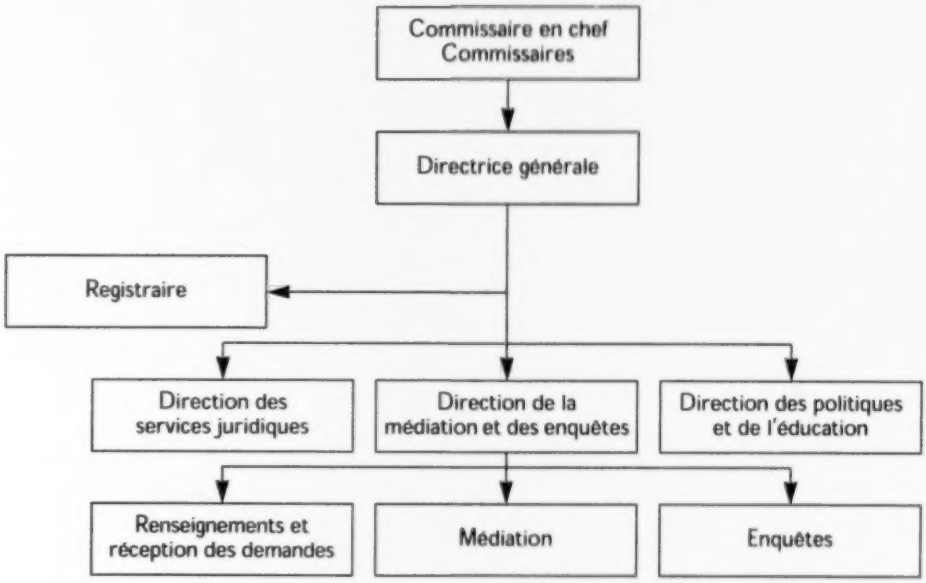
**CLAUDETTE ROBINSON**

Claudette Robinson a été nommée commissaire en mars 1998. M^me^ Robinson a étudié à l'université d'Ottawa et à l'université McMaster. En plus d'être coordonnatrice des services en français au Sheridan College, elle travaille comme consultante linguistique pour différentes entreprises du secteur privé. M^me^ Robinson a collaboré à la rédaction d'une série de livres de lecture en français pour les écoles élémentaires et secondaires. Elle est auteure et coauteure de trois séries d'émissions télévisées nationales en français produites pour la programmation éducative de tfo, la chaîne française de TVOntario, dont une qu'elle a également animée. M^me^ Robinson, qui a enseigné au programme des cours d'été à l'Université d'Ottawa, a été engagée comme experte-conseil par le conseil de l'éducation de Halton. Elle a de plus dirigé un programme d'enseignement du français, langue seconde, pour le ministère de l'Éducation.

**RICHARD THÉBERGE**

Richard Théberge, avocat, analyste de politiques et conseiller en communications de profession, a été nommé à la Commission en février 2002. Il a occupé plusieurs postes de haut rang au sein du gouvernement fédéral, où il a été chargé de l'analyse et de l'élaboration de politiques en rapport avec le droit des affaires et le droit des sociétés. M. Théberge a fait du bénévolat au sein de nombreux organismes œuvrant pour la jeunesse et les personnes handicapées. Reconnu par le Centre Jules Léger à Ottawa comme protecteur des jeunes atteints de surdité, M. Théberge a par ailleurs été nommé membre honoraire à vie du Conseil canadien des laboratoires indépendants en remerciement de ses années de travail pour le compte de l'industrie des laboratoires indépendants.

## ORGANIGRAMME



## DESCRIPTION DES DIRECTIONS

### Bureau du commissaire en chef

Le **Bureau du commissaire en chef** assume un rôle de direction et guide la Commission afin qu'elle s'acquitte des fonctions que lui impose la loi d'une manière qui garantit le respect des droits de la personne en Ontario, tant à l'échelon gouvernemental qu'au sein des collectivités. Le commissaire en chef et les commissaires établissent les principes directeurs de la Commission et statuent sur les plaintes déposées en application du *Code*.

### Bureau de la directrice générale

Le **Bureau de la directrice générale** assume un rôle de direction et guide les cadres supérieurs afin que la Commission s'acquitte des fonctions que lui confère la loi; il dirige l'élaboration et la mise en œuvre du plan directeur et des plans opérationnels, de même que la planification et l'exécution des initiatives d'amélioration organisationnelle de la Commission. Le Bureau du registraire, qui relève du Bureau de la directrice générale, traite les demandes de réexamen des décisions relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne, coordonne l'ensemble des fonctions liées aux réunions de la Commission et des comités, et s'occupe des questions relatives à l'accès à l'information et à l'ombudsman.

### Direction de la médiation et des enquêtes

La **Direction de la médiation et des enquêtes** assure toutes les fonctions de la Commission liées à l'application du *Code* au moyen d'un réseau de bureaux établis dans toute la province.

Le Bureau de renseignements et de réception des demandes est le premier point de contact du public avec la Commission. Ses agents répondent aux questions des personnes qui communiquent avec la Commission des quatre coins de la province et rédigent une ébauche de leurs plaintes, s'il y a lieu. Le Bureau de la médiation assure les services de médiation, en plus de traiter les demandes relevant de l'article 34 du *Code*, qui prévoit que la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter une plainte si celle-ci pourrait ou devrait être traitée en vertu d'une autre loi, si elle est faite de mauvaise foi, si elle est déposée après le délai prévu ou si elle n'est pas du ressort de la Commission. Le Bureau des enquêtes mène des enquêtes sur les plaintes et essaie de résoudre les plaintes par conciliation.

La Direction met également au point des stratégies pluriannuelles pour gérer efficacement les dossiers de la Commission et définir la marche à suivre pour la médiation et les enquêtes. Enfin, elle appuie les activités d'éducation du public que la Commission entreprend conformément à son mandat.

### Direction des politiques et de l'éducation

La **Direction des politiques et de l'éducation** assume un rôle de direction et oriente la promotion et la défense des droits de la personne. Elle a aussi pour mission d'appuyer l'application du *Code*.

La Direction favorise la promotion des droits de la personne en assurant le respect du *Code* et des obligations internationales dans le domaine des droits de la personne. Elle élabore des énoncés de politique et des directives officielles, et mène des recherches sur une vaste gamme de questions reliées aux droits de la personne et à la justice sociale. La Direction est responsable des relations à l'échelle nationale et internationale, de la gestion des questions fondamentales, des rapports avec les médias et les groupes intéressés, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès de délégations et de groupes de travail intergouvernementaux.

La Direction est responsable de la planification stratégique des campagnes d'éducation du public, des programmes de communications au niveau de l'organisation, et de la mise en œuvre d'un vaste éventail de programmes éducatifs et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation, des exposés, des conférences et des ateliers. Finalement, elle fournit un soutien en matière de politiques et de communications au Bureau du commissaire en chef et au Bureau de la directrice générale.

### Direction des services juridiques

La **Direction des services juridiques** aide la Commission à s'acquitter de tous les éléments de son mandat, qu'il s'agisse de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques aux cadres supérieurs, et aux chefs et agents de la Direction de la médiation et des enquêtes en ce qui concerne les enquêtes et la conciliation des parties. Elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocats qui représentent la Commission devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et devant les tribunaux dans le cas des révisions judiciaires et des appels.

## LISTE DES PUBLICATIONS

| **Publications en langage clair** | Publications Ontario | Site Web |
|---|---|---|
| La Commission : renseignements importants (disponible en français/anglais, punjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (11/01) | √ | √ |
| Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97) | | √ |
| Embauche : Vos droits et vos responsabilités (disponible en français/anglais, punjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (1/01) | √ | √ |
| Guide du Code des droits de la personne (5/99) | √ | √ |
| Grossesse et allaitement naturel (11/01) | √ | √ |
| Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99) | √ | √ |
| La mutilation génitale féminine: questions et réponses (disponible en français/anglais; arabe/somalien, swahili/amharique) (8/99) | | √ |
| Harcèlement racial : Vos droits et vos responsabilités (disponible en français/anglais, pendjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (11/01) | √ | √ |
| Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96) | | √ |
| Harcèlement sexuel : Vos droits et vos responsabilités (disponible en français/anglais, pendjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (11/01) | √ | √ |
| Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96) | | √ |
| Les droits de la personne au travail (9/99) | √ | √ |
| Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français/anglais; gujrati/tamoul; hindi/punjabi; bengali/ourdou; espagnol/anglais; tagalog/anglais) (7/00) | √ | |
| Orientation sexuelle (11/01) | √ | √ |
| Protection des droits religieux (1/00) | √ | √ |
| Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes (5/97) | | √ |
| Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées (5/97) | | √ |
| Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (9/99) | √ | √ |

| | Publications Ontario | Site Web |
|---|---|---|
| **Politiques et directives** | | |
| Directives pour les programmes spéciaux (11/97) | | √ |
| Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (03/02) | | √ |
| Politique concernant la discrimination et la langue (6/96) | | √ |
| Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (1/00) | | √ |
| Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel (5/99) | | √ |
| Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96) | | √ |
| Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96) | | √ |
| Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (6/96) | | √ |
| Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (6/96) | | √ |
| Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96) | | √ |
| Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (11/00) | | √ |
| Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97) | | √ |
| Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (10/96) | | √ |
| Politique sur la mutilation génitale féminine (11/00) | | √ |
| Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00) | | √ |
| Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96) | | √ |
| Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (9/00) | | √ |
| **Autre publications** | | |
| La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96) | | √ |
| Code des droits de la personne | √ | √ |
| Affiche sur les droits de la personne (11 po X 17 po) | S'adresser à la Commission | |
| Rapport annuel | √ | √ |
| Politique des droits de la personne en Ontario (2001) | S'adresser à CCH Canadienne Limitée<br>No sans frais : 1-800-268-4522<br>Courriel : cservice@cch.ca | |

**Ces publications ne sont disponibles qu'à Publications Ontario, 1 800 668-9938, ou sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca**

## LISTE DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC

### Affaires autochtones

Ontario Federation of Indian Friendship Centres (Fédération des centres d'accueil indiens de l'Ontario)

### Affaires internationales

Bermuda Human Rights Commission (commission des droits de la personne des Bermudes)

Office of the Ombudsman of Korea (bureau de l'ombudsman de Corée)

Ombudsman d'Albanie

Universidad Diego Portales de Santiago, Chili; conférence

### Secteur commercial et juridique

AGF Management (Oakville et Toronto)

Aide juridique Ontario – unité de l'assurance de la qualité

Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO) – congrès 2003

APRHO – London et district

APRHO – Grand Valley

APRHO – Oxford

APRHO – Quinte

CroMedica Inc.

Guilde canadienne des réalitateurs

INFONEX

Krackers Katering – Causeway Inc. (Ottawa)

Liffey Custom Coatings Inc.

Noble Solutions Inc.

Protus IP Solutions

Standard Life Assurance Co.

Sudbury Human Resource Council

YCC 288 Condominium Corporation

### Secteur communautaire

Association canadienne pour l'intégration communautaire - congrès

Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario

Bancroft Institute

Beatrice House

Building Inclusive Communities Fair

CARP (Canadian Association for the Fifty-Plus)

Citoyenneté et Immigration Canada

Fondation canadienne des relations interraciales

Greater Toronto Apartment Association

Kenton Learning Centre

La Marche des dix sous de l'Ontario

Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada

New Leaf Living and Learning Together Inc. (deux exposés)

Ongwanada Hospital (deux exposés)

Pride Toronto 2002

Sistering – A Woman's Place

Société canadienne de la sclérose en plaques

Toronto Seniors' Council

Volunteer Centre of Sault Ste. Marie

Windsor-Essex County Council on Aging

YMCA – centre d'information sur les services d'emploi

### Secteur de l'éducation

Collège Fanshawe

Collège Georgian : programme sur les ressources humaines

Collège Northern d'arts appliqués et de technologie

Collège Seneca (deux exposés)

Elmvale District High School

Grand Erie District School Board

Holy Trinity School

La Cité Collégiale

Ontario Business Educators Association

Peel District School Board

St. Augustine's Catholic Secondary School

Université Lakehead (deux exposés)

Université McMaster – faculté des arts

Université Nipissing

Université Ryerson

Université York - programme d'études du travail

Université York – forum que les questions liées à l'âge

Université York – conférence sur l'équité en classe

### Secteur public

Comité consultatif de la ville de Toronto sur les affaires des personnes handipées

Comité permanent de la Chambre des communes sur la justice et les droits de la personne

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Commission des relations de travail de l'Ontario

Commission de transport Ontario Northland

Homewood Health Centre

Human Resource Centre for Students – Toronto Centre

Ontario Community Transportation Association

Scarborough Area Probation & Parole

Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario

Ville de Hamilton - services sociaux et santé publique

Ville de Windsor

### Syndicats

Retraités et retraitées du SEEFPO

## Tableau 1 : Plaintes déposées, par domaine et par motifs cités
## Nombre total de plaintes déposées : 1 776

| | Age | Ascendance | Association | Casier judiciaire | Citoyenneté | Croyance | État d'assisté social | État familial | État matrimonial | Handicap | Harcèlement sexuel | Lieu d'origine | Orientation sexuelle | Origine ethnique | Race et couleur | Représailles | Sexe et grossesse | Violation du règlement intervenu | **Total toutes citations** | **Total des plaintes** | **Pourcentage du total des plaintes** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Logement | 6 | 5 | 6 | | | 4 | 38 | 32 | 30 | 29 | 1 | 5 | | 7 | 10 | 2 | 32 | | **207** | 82 | 4.62 |
| Contrats | | | | | | 1 | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | **5** | 2 | 0.11 |
| Emploi | 105 | 98 | 6 | 2 | 26 | 49 | | 61 | 26 | 745 | 132 | 153 | 28 | 177 | 337 | 161 | 383 | 6 | **2495** | 1226 | 69.03 |
| Services | 13 | 23 | 6 | | | 25 | 2 | 8 | 4 | 390 | 6 | 29 | 6 | 32 | 53 | 6 | 19 | | **622** | 456 | 25.68 |
| Association professionnelle | 1 | | 2 | | | 2 | | 1 | | 7 | 1 | | | | | | 1 | | **15** | 10 | 0.56 |
| **Total** | **125** | **126** | **20** | **2** | **26** | **81** | **40** | **102** | **60** | **1172** | **140** | **188** | **34** | **217** | **400** | **170** | **435** | **6** | **3344** | **1776** | **100%** |
| Pourcentage par motif cité | 3.74 | 3.77 | 0.60 | 0.06 | 0.78 | 2.42 | 1.20 | 3.05 | 1.79 | 35.05 | 4.19 | 5.62 | 1.02 | 6.49 | 11.96 | 5.08 | 13.01 | 0.18 | **100%** | | |
| Pourcentage du total des plaintes | 7.04 | 7.09 | 1.13 | 0.11 | 1.46 | 4.56 | 2.25 | 5.74 | 3.38 | 65.99 | 7.88 | 10.59 | 1.91 | 12.22 | 22.52 | 9.57 | 24.49 | 0.34 | **188.29** | | |

***Remarque:** Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total pour l'ensemble des citations de motifs est supérieur au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100%.

## Tableau 2 : Règlements intervenus en 2002-2003 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes

| | Personnes indemnisées | Dommages-intérêts | **Moyenne** |
|---|---|---|---|
| Âge | 28 | 119 404,74 $ | **4 264,46 $** |
| Ascendance | 16 | 77 875,00 $ | **4 867,19 $** |
| Association | 3 | 8 000,00 $ | **2 666,67 $** |
| Casier judiciaire | 2 | 14 000,00 $ | **7 000,00 $** |
| Citoyenneté | 2 | 24 000,00 $ | **12 000,00 $** |
| Croyance | 17 | 65 667,65 $ | **3 862,80 $** |
| État d'assisté social | 3 | 2 000,00 $ | **666,67 $** |
| État familial | 17 | 115 898,25 $ | **6 817,54 $** |
| État matrimonial | 8 | 116 300,00 $ | **14 537,50 $** |
| Handicap | 272 | 1 732 205,54 $ | **6 368,40 $** |
| Harcèlement sexuel | 41 | 206 586,51 $ | **5 038,70 $** |
| Lieu d'origine | 25 | 126 720,00 $ | **5 068,80 $** |
| Orientation sexuelle | 16 | 72 000,00 $ | **4 500,00 $** |
| Origine ethnique | 39 | 215 270,00 $ | **5 519,74 $** |
| Race et couleur | 107 | 548 725,30 $ | **5 128,27 $** |
| Représailles | 45 | 266 562,81 $ | **5 923,62 $** |
| Sexe et grossesse | 135 | 765 620,07 $ | **5 671,26 $** |
| **Total général*** | **776** | **4,476,835.87 $** | **5,769.12 $** |

***Remarque :** Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total général obtenu en reprenant pour chaque motif cité les dommages-intérêts accordés à une plaignante ou un plaignant dépasse le total réel des règlements intervenus pour l'ensemble des plaintes (2 472 096,26 $)

## Tableau 3 : Dossiers fermés, par décision prise et par motifs cités dans les plaintes – Nombre total de dossiers fermés : 1 954

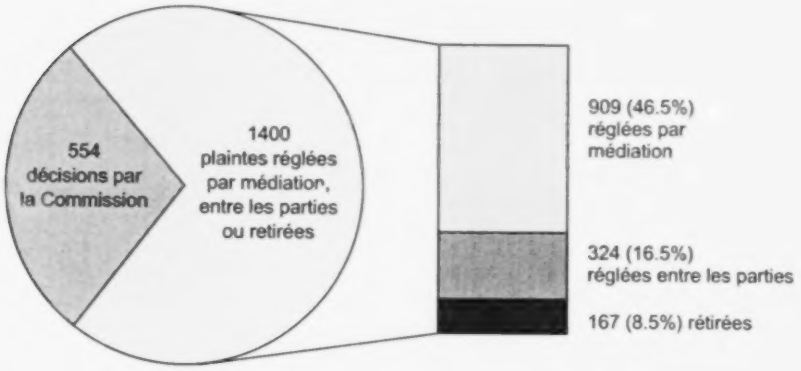
| | Âge | Ascendance | Association | Casier judiciaire | Citoyenneté | Croyance | État d'assisté social | État familial | État matrimonial | Handicap | Harcèlement sexuel | Lieu d'origine | Orientation sexuelle | Origine ethnique | Race et couleur | Représailles | Sexe et grossesse | Violation du règlement intervenu | **Total toutes catégories*** | **Total des plaintes** | **Pourcentage du total des plaintes** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Plainte rejetée | 16 | 37 | 6 | | 2 | 15 | 4 | 8 | 3 | 125 | 14 | 47 | 18 | 60 | 119 | 18 | 59 | 1 | **552** | 271 | 13.87 |
| Abandon faute de preuves | | 1 | 1 | | | 2 | | 3 | 2 | 27 | 2 | 3 | 1 | 6 | 13 | 2 | 8 | | **71** | 40 | 2.05 |
| Plainte non traitée (art. 34) | 19 | 20 | 4 | 3 | | 8 | 2 | 10 | 8 | 113 | 8 | 23 | 6 | 39 | 82 | 18 | 36 | 2 | **401** | 185 | 9.47 |
| Tribunal des droits de la Personne de l'Ontario | 3 | 6 | | | | 2 | 3 | 4 | 1 | 17 | 11 | 4 | 3 | 8 | 22 | 12 | 38 | | **134** | 58 | 2.97 |
| Règlement entre les parties | 24 | 12 | 10 | 1 | | 12 | 3 | 10 | 11 | 185 | 25 | 21 | 9 | 30 | 71 | 40 | 102 | 1 | **567** | 324 | 16.58 |
| Règlement par médiation | 66 | 51 | 11 | 2 | 1 | 40 | 6 | 33 | 18 | 550 | 92 | 63 | 22 | 100 | 244 | 102 | 277 | | **1678** | 909 | 46.52 |
| Plainte retirée | 16 | 9 | 2 | | 2 | 12 | 2 | 15 | 10 | 89 | 11 | 21 | 7 | 23 | 42 | 18 | 43 | 1 | **323** | 167 | 8.55 |
| **Total** | **144** | **136** | **34** | **6** | **5** | **91** | **20** | **83** | **53** | **1106** | **163** | **182** | **66** | **266** | **593** | **210** | **563** | **5** | 3726 | **1954** | **100%** |
| Pourcentage | 3.86 | 3.65 | 0.91 | 0.16 | 0.13 | 2.44 | 0.54 | 2.23 | 1.42 | 29.68 | 4.37 | 4.88 | 1.77 | 7.14 | 15.92 | 5.64 | 15.11 | 0.13 | **100%*** | | |

***Remarque :** Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, ce total est supérieur au total des plaintes déposées.

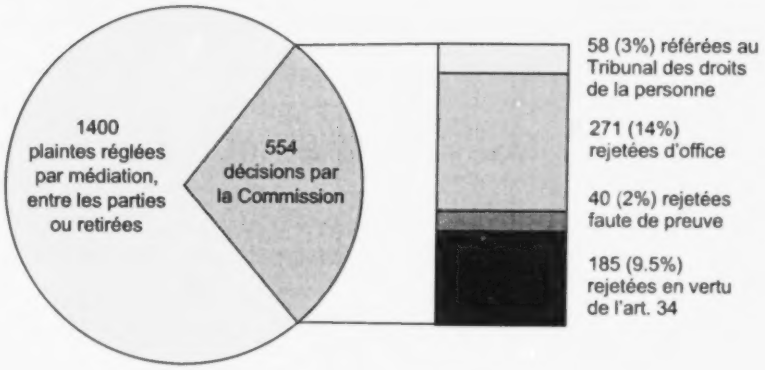
## Tableau 4 : Dossiers fermés, par décision prise et par domaine Nombre total de dossiers fermés : 1 954

| | Logement | Contrats | Emploi | Services | Associations professionnelles | **Total toutes catégories** | **Pourcentage du total des plaintes** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Plainte rejetée | 14 | 4 | 191 | 60 | 2 | **271** | 13.87 |
| Abandon faute de preuves | 5 | | 31 | 4 | | **40** | 2.05 |
| Invocation de l'art. 34 – Plainte non traitée | 9 | 1 | 115 | 49 | 11 | **185** | 9.47 |
| Tribunal des droits de la personne de l'Ontario | 8 | | 39 | 11 | | **58** | 2.97 |
| Règlement entre les parties | 12 | 1 | 267 | 43 | 1 | **324** | 16.58 |
| Règlement par médiation | 38 | 2 | 799 | 65 | 5 | **909** | 46.52 |
| Plainte retirée | 6 | 2 | 140 | 16 | 3 | **167** | 8.55 |
| **Total** | **92** | **10** | **1582** | **248** | **22** | 1954 | **100%** |
| Pourcentage | 4.71 | 0.51 | 80.96 | 12.69 | 1.13 | **100%** | |

## Dossiers fermés, par type de règlement




## Ventilation des décisions de la Commission



## DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

### Décisions

**Ascendance**
*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

**Avances sexuelles**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*DeSousa v. Gauthier*

**Citoyenneté**
*Ahmed v. Shelter Canadian Properties Ltd. et al.*

**Couleur**
*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

**Croyance**
*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

**Handicap**
*Bubb-Clarke v. TTC et al.*

*Di Marco v. Fabcic*

*Kalbfleisch v. 1321257 Ontario Ltd. et al.*

*Kearsley v. City of St. Catharines*

*Ketola v. Value Propane et al.*

**Harcèlement (racial)**
*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

**Harcèlement (sexuel)**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*DeSousa v. Gauthier*

**Lieu d'origine**
*Ahmed v. Shelter Canadian Properties Ltd. et al.*

**Origine ethnique**
*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

**Race**
*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

*Smith v. Mardana Ltd. et al.*

**Représailles**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*Chacko and Maharaj v. Transpharm Canada Inc. et al.*

*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

**Sexe**
*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*Chacko and Maharaj v. Transpharm Canada Inc. et al.*

*DeSousa v. Gauthier*

### Règlements

**Ascendance**
*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

*Nolan v. Sault Area Hospitals et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

**Association**
*Brampton Children's Residential Services et al. v. Sandringham Place Inc. et al.*

**Avances sexuelles**
*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Place Supply et al.*

**Couleur**
*Cepedes v. Underwriters Adjustment Bureau Ltd. et al.*

*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Cox v. Sanmina-SCI Enclosure Systems Inc. et al.*

*Neptune v. Lavigne Tire Sales Ltd. et al.*

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Rajadurai v. Mount Pleasant Group of Cemetaries et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

*Upshaw v. Toronto Catholic District School Board et al.*

**État d'assisté social**
*Franklin v. 629703 Ontario Ltd. et al.*

*Mohamed v. Orange Properties Ltd. et al.*

**État familial**
*Franklin v. 629703 Ontario Ltd. et al.*

*French and Sahsuvaroglu v. Skymark Recreation Centre et al.*

*OHRC v. Brampton Children's Residential Services et al.*

**État matrimonial**
*Solar and Nicho v. Minto Management et al.*

**Handicap**
*Brampton Children's Residential Services et al. v. Sandringham Place Inc. et al.*

*Chen v. Cinram et al.*

*Donohue v. City of Windsor et al.*

*Kaminski v. Pilkington Glass of Canada Ltd. et al.*

*King v. Rite Construction Ltd. et al.*

*Lantz v. The Printing House Ltd.*

*Leibovitz v. 854374 Ontario Ltd. et al.*

*McAdam v. Spar Aerospace Ltd. et al.*

*Mortimer v. Brewers Retail Inc. et al.*

*Monster v. Cedarbrae Volkswagen (1990) Ltd. et al.*

*Odell, Sarlina, Condie, Cluskey, Lang and Shell v. TTC*

*Paglieri v. Canon Canada Inc. et al.*

*Perisiol v. T.S.E. Management Services Inc. et al.*

*Smith v. Casino Rama Services Ltd.*

*Solar and Nicho v. Mint Management et al.*

*Wilson v. Groen's Nursery Ltd. et al.*

**Harcèlement (handicap)**
*Perisiol v. T.S. E. Management Services Inc.*

**Harcèlement (racial)**
*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Reid and Mason v. Silex Inc. et al.*

*Stratton and Mohammed-Ali v. Skylink Technologies Inc.*

**Harcèlement (sexuel)**
*Antoine, Duhaney, McLean, Morrison and Vapiwalla v. Patrons Online et al.*

*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Hope, McGill, Lunn, and Parker v. Bowes Publishers Ltd. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Place Supply et al.*

*O'Regan v. Wendell Motor Sales Ltd. et al.*

**Lieu d'origine**
*Barati v. Gavel and Gown Software Inc. et al.*

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

**Orientation sexuelle**
*McAdam v. Spar Aerospace Ltd. et al.*

**Origine ethnique**
*Barati v. Gevel and Gown Software Inc. et al.*

*Kaminski v. Pilkington Glass of Canada Ltd. et al.*

*Nolan v. Sault Area Hospitals et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

*Upshaw v. Toronto Catholic District School Board et al.*

**Race**
*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Cespedes v. Underwriters Adjustment Bureau Ltd. et al.*

*Cox v. Sanmina-SCI Enclosure Systems Inc. et al.*

*Neptune v. Lavigne Tire Sales Ltd. et al..*

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Rajadurai v. Mount Pleasant Group of Cemetaries et al.*

**Représailles**
*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Crocker v. Nutritional Management Services Ltd. et al.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Hope, McGill, Lunn and Parker v. Bowes Publishers Ltd. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Plate Supply et al.*

*O'Regan v. Wendell Motor Sales Ltd. et al.*

**Sexe**
*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Crocker v. Nutritional Mgmt. Services Ltd.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Galizio v. Kara (Ontario) Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Oriente v. Julia Abi Investments Ltd. et al.*

*Mahoney-Sanderson v. Liberty Staffing Services Inc. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Plate Supply et al.*

*Novis v. Tropical Rayz Ltd. et al.*

*Trimmer v. Probus Club Alliston et al.*

**Violation de règlement**
*Strang v. Red Dog Inn et al.*

## Cour divisionnaire (Appel)

**Croyance**
*OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor et al.*

**Représailles**
*Jones v. OHRC and Amway of Canada et al.*

## Cour divisionnaire (révision judiciaire)

**Âge**
*Gismondi v. OHRC and The Corporation of the City of Toronto*

**État d'assisté social**
*Canada Mortgage and Housing Corp. v. Iness, Caroline Co-operative Housing Inc. and OHRC*

**État familial**
*Sleiman v. OHRC and Attorney General*

**État matrimonial**
*Sleiman v. OHRC and Attorney General*

**Handicap**
*Shaver v. Toronto East General and Orthopaedic Hospital Inc. and OHRC*

**Race**
*Howell v. OHRC et al.*

### Cour d'appel

**Confidentialité des avis juridiques en vertu du secret professionnel**
*Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.*

**Croyance**
*OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor et al.*

**État d'assisté social**
*Iness v. Canada Mortgage and Housing Corp., Caroline Co-operative Housing Inc. and OHRC*

**Harcèlement (sexuel)**
*Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.*

### Cour suprême du Canada

**État familial et état matrimonial**
*Mr. B, Mr. C, et D v. A and OHRC*

## ÉTATS FINANCIERS

### Situation financière à la fin de l'exercice 2002-2003 (en milliers de dollars)

| | Budget de dépenses 2002-03 | Ajustements de fin d'exercice | Budget révisé au 31 mars 2003 | Dépenses réelles au 31 mars 2003 | Écart en fin d'exercice 2002-2003 $ | Écart en fin d'exercice 2002-2003 % du budget révisé |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Salaires et traitements | **7,924.1** | | 7,924.1 | 7,467.0 | 457.1 | 5.8 |
| Avantages sociaux | **1,394.4** | | 1,394.4 | 1,362.2 | 32.2 | 2.3 |
| Autres dépenses directes de fonctionnement | **2,087.9** | **728.9** | 2,816.8 | 3,265.8 | (449.0) | (15.9) |
| | **11,406.4** | **728.9** | **12,135.3** | **12,095.0** | **40.3** | **0.3** |

**Remarque :** Le budget de 2002-2003 de la Commission a été majoré de 728 900 dollars en fin d'exercice, avec l'approbation du Conseil de gestion (en raison d'un conflit de travail, de la révision des salaires et de pressions budgétaires) .